

## RINGKASAN

Pendekatan pengolahan SDM klasik yang mengukur kemampuan dan pengetahuan akademis pekerja terbukti tidak dapat memprediksi performansi kerja seseorang dan seringkali bias pada perbedaan jenis kelamin, maupun strata sosial ekonomi. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam mengelola sumber daya manusia adalah system pengolahan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Metode atau pendekatan ini dapat mengurangi – kelemahan dan bias yang terjadi pada pendekatan pada sumber daya manusia klasik.

Dalam pendekatan ini, disusun suatu model kompetensi jabatan untuk jabatan di PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan,Pembangkitan Sumatera bagian Utara, karena manajer merupakan decision maker dan leader serta motivator perusahaan.

Dalam penyusunan model kompetensi jabatan ini, dibutuhkan variasi penelitian. Variabel pengukuran ini merupakan factor – factor yang berpengaruh terhadap kompetensi tersebut. Variabel penelitian ini mengacu kepada kompetensi Spencer & Spencer.

Penyusunan model kompetensi ditujukan pada Manajer Sektor. Data – data yang dibutuhkan diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada para ahli dibidang sumber daya manusia yaitu tiga orang staff ahli madya kinerja, satu orang terampil hukum, dan satu orang ahli pemeriksa.

Dari pengumpulan data, didapatkan bahwa jabatan tersebut membutuhkan keduapuluh dimensi kompetensi spencer & spencer.

Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu uji validitas, uji reabilitas, pengurutan dan pengelompokan data, verifikasi dan penentuan level kompetensi, dan pengembangan model kompetensi. Setelah data diolah, maka didapatkan level dan dimensi kompetensi.

Dari hasil analisa terlihat level kompetensi. Hal ini sesuai dengan tugas dan tanggungjawab jabatan manajer. Dari pengolahan data disusun model kompetensi yang terdiri dari deskripsi sikap atau perilaku untuk setiap dimensi kompetensi. Model kompetensi dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh pelaksana jabatan, dalam hal ini Manager. Model kompetensi ini juga sejalan dengan tujuan perusahaan, tugas dan tanggungjawab pelaksana jabatan.

Dengan adanya model kompetensi jabatan ini, diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan berguna untuk penilaian dan pertimbangan untuk peningkatan jabatan, pertukaran, serta untuk kebutuhan struktural lainnya.