

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendekatan pengelolaan SDM klasik yang mengukur kemampuan dan pengetahuan akademis pekerja terbukti tidak dapat memprediksi performansi kerja seseorang dan seringkali bias pada perbedaan jenis kelamin, suku, maupun pada strata sosial ekonomi. Salah satu metode yang lebih baik digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah system pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Standar kompetensi merupakan syarat mutlak menjawab tantangan zaman. Terlebih dengan terbukanya pasar dunia yang ditandai dengan bebasnya tenaga asing dan mencari kerja di Negara lain. Dengan diberlakukannya ASEAN Free Trade Area ( AFTA ), menjadi suatu keharusan bagi tenaga kerja Indonesia untuk memiliki pedoman kerja baku yang mengacu pada Standar Kompetensi Nasional.

PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara sebagai salah satu BUMN yang bergerak dalam pelayanan kelistrikan dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, Hal ini sangat tergantung pada sumber daya manusianya.

Dalam mengelola sumber daya manusianya PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara belum mempunyai standar yang jelas mengenai kompetensi para karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Belum jelasnya standar kmpetensi karyawan ini mempengaruhi kinerja karyawannya dan akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaannya.

Dalam penelitian ini peneliti membuat model kompetensi jabatan untuk jabatan managerial di PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, Karena manager sektor merupakan pimpinan sektor. Dengan adanya kompetensi jabatan ini diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yang akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan diatas, Adapun masalah yang akan dibahas pada penulisan ini adalah bagaimana model kompetensi yang sesuai untuk pelaksana jabatan Manager.

### **1.2 Tujuan dan Sasaran Penelitian.**

Sesuai pada uraian latar belakang dan permasalahan yang ada, Maka tujuan penelitian ini akan diarahkan untuk :

1. Melakukan identifikasi dan menentukan kompetensi – kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan Manager di PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Model kompetensi jabatan untuk pelaksana jabatan Manajer di PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Adapun sasaran penelitian ini ialah meningkatnya kinerja Manajer dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

### 1.3 Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Dengan adanya model kompetensi yang jelas akan meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Model kompetensi ini dapat digunakan untuk penilaian dan pertimbangan untuk peningkatan jabatan, pertukaran, dan untuk kebutuhan struktural lainnya.
3. Sumber informasi yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

### 1.4 Batasan Masalah.

Agar penelitian ini tidak terlalu meluas dan dapat dilakukan secara terarah serta dapat memberikan hasil yang optimal, Maka diperlukan pembatasan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Variabel – variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada dua puluh kompetensi yang dikembangkan oleh Spencer & spencer.
2. Identifikasi kebutuhan kompetensi pada penelitian ini mengacu pada metode identifikasi kompetensi – kompetensi yang dikembangkan oleh Spencer & spencer.
3. Model kompetensi jabatan dilakukan untuk jabatan Manjer yang terdapat di PT.PLN ( Persero ) Sektor Pembangkitan Belawan, Pembangkitan Sumatera Bagian Utara

Sedangkan asumsi dari penelitian ini adalah :