

**LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK**  
**PEMETAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**  
**PEGAWAI BIDANG PERENCANAAN PADA PT PLN (PERSERO)**  
**UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG**



Disusun Oleh:

**KARTIKA NURAI SYAH**

1712110203

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

TAHUN 2020

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK (KP)**  
**PEMETAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI**  
**PEGAWAI BIDANG PERENCANAAN PADA PT PLN (PERSERO)**  
**UNIT INDUK DISTRIBUSI LAMPUNG**

Oleh:

KARTIKA NURAI SYAH

1712110203

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Pembimbing Lapangan

Susanti, S.E, MM

Adelaila Saadah

NIK. 10111204

NIP. 7393258B

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Aswin, S.E, M.M

NIK.10190605

## RIWAYAT HIDUP

**1. Identitas**

- a. Nama : Kartika Nuraisyah
- b. NPM : 1712110203
- c. Jurusan : S1 Management
- d. Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/22 September 1997
- e. Agama : Islam
- f. Alamat : Jalan R Sukamto Lr. Masjid No. 139 A  
Palembang
- g. Suku : Jawa
- h. Kewarganegaran : Indonesia
- i. Email : kartinuraisyah@gmail.com
- j. Hp : 082175346829

**2. Riwayat Pendidikan**

- a. SD : SD Kartika II-2 Palembang
- b. SMP : SMP Negeri 10 Palembang
- c. SMA : SMA Negeri 6 Palembang
- d. Perguruan Tinggi : Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar

Yang Menyatakan,

Bandar Lampung, 24/08/2020

( Kartika Nuraisyah )

NPM.1712110203

## RINGKASAN

Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan sarana mengaktualisasi diri terhadap keahlian atau keterampilan baik softskill atau hardskill yang sudah diperoleh selama perkuliahan, diterapkan disuatu perusahaan atau instansi selama perkuliahan, diterapkan disuatu perusahaan atau instansi selama satu bulan. Pada laporan PKL ini, disajikan beberapa kegiatan pelaksanaan kerja, temuan kendala atau masalah dan usulan solusi terhadap kendala atau masalah yang dihadapi di perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung khususnya bidang perencanaan

Berdasarkan pelaksanaan Praktik PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung, dapat disimpulkan bahwa penulis mendapatkan gambaran nyata tentang penerapan ilmu atau teori yang selama ini diperoleh pada perkuliahan, mendapatkan pengalaman baru dalam beradaptasi dengan dunia kerja dengan cara berkomunikasi baik.

## PRAKATA

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada kita dan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan kerja praktek yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung dengan judul “Pemetaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Bidang Perencanaan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung “. sesuai dengan yang direncanakan. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, Penulis mendapatkan kemudahan dalam penyusunan Laporan Kerja Praktek ini. Untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak dan Ibu selaku orang tua yang telah mendukung dan mendoakan dalam kuliah ini sampai mencapai gelar Sarjana (S1)
2. Bapak IR.Firmansyah Y.Alfian.,MBA.,MSc. Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Prodi Menejemen IIB DARMAJAYA.
4. Ibu Susanti S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang sangat berharga dalam kegiatan kerja praktek sampai penulisan Laporan Kerja Praktek.
5. Ibu Adelaila Saadah, selaku pembimbing KP di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan dan juga menjadi rekan kerja yang baik dalam usaha memperoleh data yang penulis butuhkan.

Penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam penulisan laporan kerja praktek ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis berharap saran yang bersifat membangun dalam memperbaiki laporan ini. Akhirnya,penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi kita semua.

Bandar Lampung, 24 Agustus 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	iii
<b>RINGKASAN</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup/Batasan kerja Praktek .....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	3
1.4 Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	4

### **BAB II TEMPAT KERJA PRAKTEK**

2.1 Gambaran Umum Organisasi.....	6
2.1.1 Sejarah.....	6
2.2 Visi dan Misi.....	6
2.3 Bidang Usaha/Kegiatan Utama Organisasi.....	6
2.4 Lokasi Organisasi Tempat Kerja Praktek.....	6
2.5 Struktur Organisasi.....	7

### **BAB III PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

3.1 Analisa Permasalahan yang dihadapi perusahaan.....	9
3.1.1 Temuan Masalah.....	9
3.1.2 Perumusan Masalah.....	9
3.1.3 Kerangka Pemecahaan Masalah.....	10
3.2 Landasan Teori.....	10

3.3 Metode yang digunakan .....	15
3.3 Rancangan program yang akan dibuat.....	15
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	18
4.2 Pembahasan.....	18
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	24
5.2 Saran.....	24
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.....	3
Gambar 2.1. Wilayah kerja PLN UID Lampung di Provinsi Lampung.....	4
Gambar 2.2 Denah dari IBI Darmajaya menuju ke PLN UID Lampung	
Gambar 2.3 Struktur Organisasi PLN UID Lampung.....	5
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Bidang Perencanaan.....	5
Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah .....	6
Gambar 3.2 Daftar Pembelajaran di LMS .....	11
Gambar 3.3 Pemetaan sesuai Kompetensi Bidang dalam KKJ .....	11
Gambar 3.4 usulan pembelajaran.....	12
Gambar 3.5 Form Survey Penentuan tingkat prioritas.....	12
Gambar 3.6 Form Hasil Assesment.....	13

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan PKL.....	2
Tabel 1.2 Jadwal PKL di Bulan Juli.....	2
Tabel 1.3 Jadwal PKL di Bulan Agustus.....	3

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan yang terjadi pada suatu perusahaan diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari pegawai yang mengkonsentrasikan diri. Perkembangan kompetensi yang semakin luas memastikan bahwa Manajemen SDM memegang peranan penting. Standar pekerjaan telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi dalam mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi kompetensi, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dan kinerja perusahaan meningkat.

Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung khususnya Bidang Perencanaan. Namun kenyataannya yang terlihat pada saat ini terdapat ketidak sesuaian dalam pengembangan kompetensi pegawai, hal ini dapat kita lihat bahwa :

1. Belum adanya pemetaan pengembangan kompetensi sesuai dengan Kompetensi Bidang didalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan, yang digunakan sebagai Module / Panduan dalam memilih judul pembelajaran bagi pegawai, dan sebagai panduan bagi atasan dalam pengembangan kompetensi bawahan.

2. Adanya perputaran atau rotasi dan mutasi yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

Kedua masalah tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung khususnya Bidang Perencanaan belum optimal.

## **1.2 Ruang Lingkup Kerja Program KP**

Agar Pembahasan kerja praktek dapat secara maksimal dan dibahas sesuai dengan objek dan permasalahan yang ada maka dibuat beberapa ruang lingkup/batasan kerja praktek, adapun ruang lingkup/batasan kerja praktek yang akan dibahas dalam laporan kerja praktek ini adalah :

1. Lokasi kerja Praktek yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung
2. Waktu Kerja Praktek yang dilaksanakan pada tanggal 20 Juli hingga 15 Agustus 2020
3. Penelitian ini hanya akan membahas terkait pemetaan pembelajaran untuk pengembangan kompetensi pegawai.

## **1.3 Manfaat dan Tujuan**

### **1.3.1 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang di harapkan adalah Dapat memberikan kemudahan untuk pegawai bidang perencanaan dalam memilih pembelajaran yang prioritas dan sesuai dengan Kompetensi Bidang didalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan, dan dapat dijadikan sebagai panduan bagi atasan untuk pengembangan kompetensi bawahan sesuai dengan Kebutuhan Kompetensi Jabatan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membantu pegawai dan atasan dalam melakukan pengembangan kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan.

## 1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

### 1.4.1 Waktu Penelitian

Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan kami berlangsung selama 25 Hari dari tanggal 20 Juli 2020 hingga tanggal 15 Agustus 2020 (*Tabel 1.2, table 1.3*). Dimana hari kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Waktu pelaksanaan PKL dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan PKL

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin	07.30 - 16.00	12.00 - 13.00
Selasa	07.30 - 16.00	12.00 - 13.00
Rabu	07.30 - 16.00	12.00 - 13.00
Kamis	07.30 - 16.00	12.00 - 13.00
Jumat	07.00 - 16.30	12.00 - 13.30

Tabel 1.2 Jadwal PKL di Bulan Juli

Juli 2020						
Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Tabel 1.3 Jadwal PKL di Bulan Agustus

Agustus 2020						
Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

 : Hari Libur

 : Hari Kerja

#### 1.4.2 Tempat Pelaksanaan

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung merupakan BUMN yang ber-Alamat di Jl. ZA. Pagar Alam No.5, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144



Gambar 1.1 PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan Laporan Kerja Praktek ini, maka digunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca menelusuri dan memahami isi Laporan Kerja Praktek antara lain sebagai berikut :

##### 1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang secara umum, ruang lingkup/batasan kerja praktek yang membatasi permasalahan, tujuan dan manfaat, tempat dan waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan yang merupakan gambaran dari keseluruhan bab.

##### 2. BAB II TEMPAT KERJA PRAKTEK

Pada bab ini penulis menguraikan sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan/organisasi, bidang usaha /kegiatan utama organisasi, lokasi

organisasi tempat kerja praktek, struktur organisasi dan uraian tanggung jawab setiap bagian /unit organisasi tersebut.

### **3. BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis menguraikan permasalahan organisasi, metode analisis yang digunakan untuk memperoleh hasil analisis mengenai perhitungan, pencatatan dan pelaporan pajak

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN**

Bagian ini memuat uraian hasil analisis yang diperoleh berkaitan dengan landasan teori yang relevan dan pembahasan hasil analisis apakah penerapan pajak pertambahan

### **5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

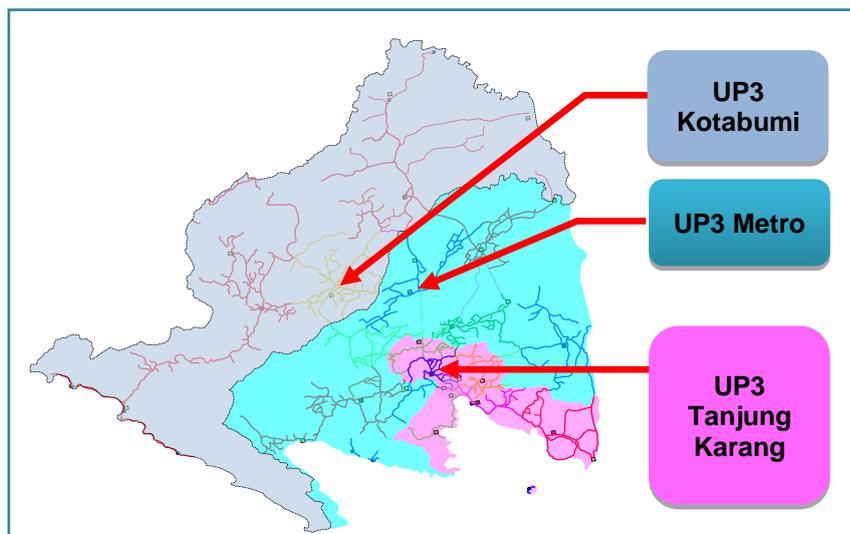
Bagian ini memuat kesimpulan yang menjelaskan masalah dan solusi yang diperoleh serta berisi saran – saran yang perlu diperhatikan berdasarkan hal – hal yang ditemukan sebagai saran pengembangan atau kondisi yang harus dipenuhi untuk dapat di implementasikan.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1. Sejarah Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi (UID) Lampung merupakan salah satu unit bisnis PT PLN (Persero) Berdasarkan SK Dir No. 440.K/DIR/2012 Tanggal 29 Agustus 2012 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Lampung yang terus berkembang Organisasi sesuai Peraturan Direksi No. 0114.P/DIR/2018 tanggal 29 Juni 2018 tentang Susunan Organisasi dan Formasi Jabatan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung memiliki 5 Unit Pelaksana yang terdiri dari 3 Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, 1 Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D Lampung) dan 1 Unit Pelaksana Proyek Kelistrikan Lampung (UPPK Lampung) dan 22 Unit Layanan Pelanggan yang wilayah kerjanya ditunjukkan pada *Gambar P.1-1*.



Gambar 2.1. Wilayah kerja PLN UID Lampung di Provinsi Lampung

#### 2.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 2.2.1 Visi Perusahaan

Selaras dengan Visi PLN Korporat yaitu “Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### 2.2.2 Misi Perusahaan

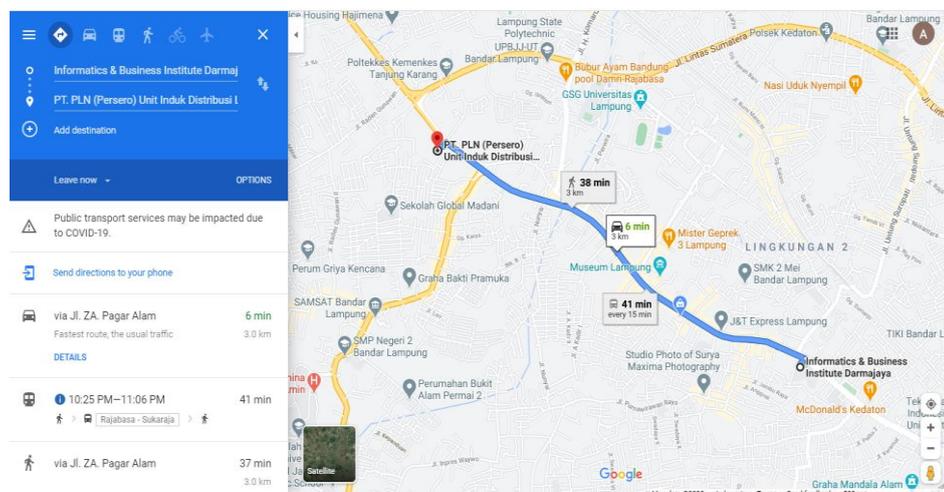
1. Mengelola kegiatan pendistribusian tenaga listrik dan pembangkit isolated dengan jumlah, mutu dan keandalan sesuai dengan standar yang ditetapkan berorientasi kepuasan pelanggan.
2. Mengelola niaga dan penjualan listrik untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengelola pelayanan pelanggan untuk memenuhi kebutuhan dan tingkat kepuasan pelanggan dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Mengelola sumber daya dan aset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis yang berwawasan lingkungan untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal dan memenuhi kaidah Good Corporate Governance.

### 2.3 Bidang Usaha/ Kegiatan Utama Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung berkonsentrasi pada Pendistribusian dan Penjualan Tenaga listrik kepada pelanggan listrik di Provinsi Lampung yang meliputi pembangunan, pengoperasian dan pemeliharaan.

### 2.4 Lokasi Perusahaan

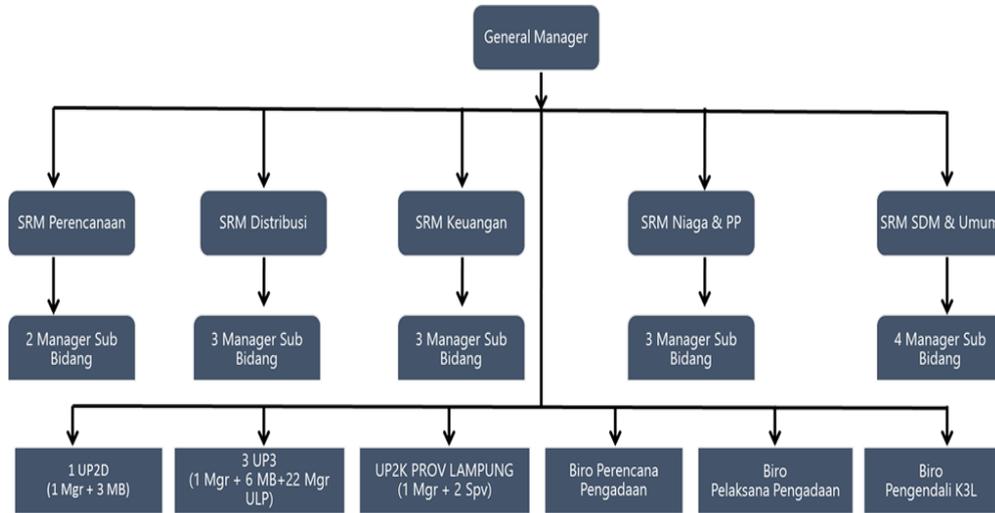
PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung ber-Alamat di Jl. ZA. Pagar Alam No.5, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144



Gambar 2.2 Denah dari IBI Darmajaya menuju ke PLN UID Lampung

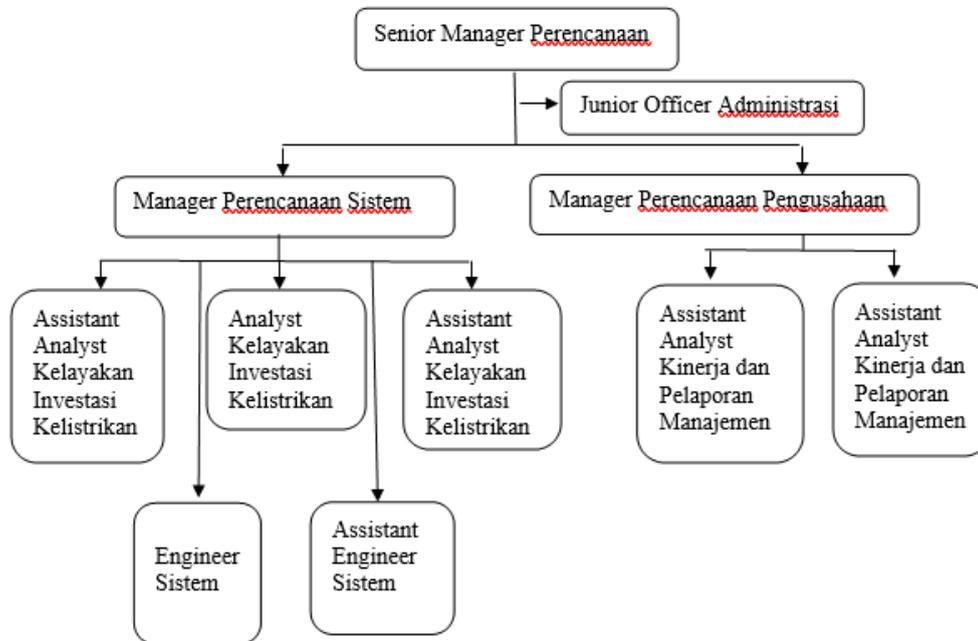
## 2.5 Struktur Organisasi

### 2.5.1 Struktur Organisasi PLN UID Lampung



Gambar 2.3 Struktur Organisasi PLN UID Lampung

### 2.5.2 Struktur Organisasi Bidang Perencanaan



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Bidang Perencanaan

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

#### **3.1 Analisa Permasalahan yang dihadapi perusahaan**

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung setiap tahunnya memberikan kewajiban bagi seluruh pegawai untuk memilih pembelajaran sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Selama ini masih banyak terdapat pegawai yang memilih pembelajaran yang tidak sesuai dengan Kompetensi Bidang didalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan yang mengakibatkan pengembangan kompetensi tidak sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan.

##### **3.1.1 Temuan Masalah**

Permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

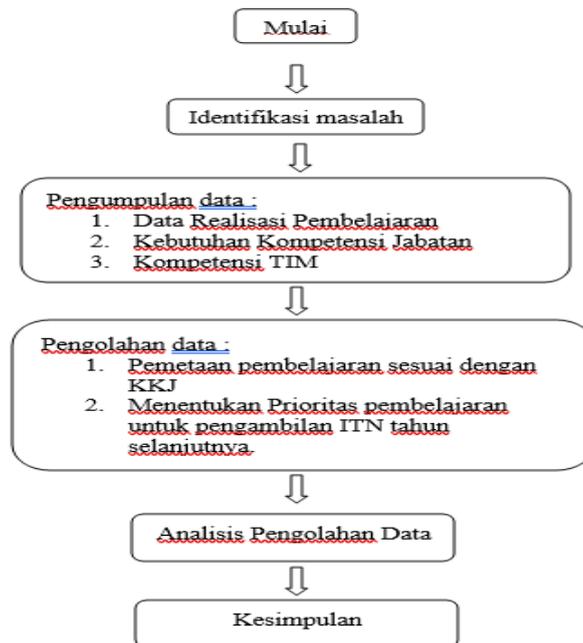
- Belum adanya pemetaan pengembangan kompetensi sesuai dengan Kompetensi Bidang didalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan, yang digunakan sebagai Module / Panduan dalam memilih judul pembelajaran bagi pegawai, dan sebagai panduan bagi atasan dalam pengembangan kompetensi bawahan.
- Terdapat perputaran atau rotasi dan mutasi yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

##### **3.1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Temuan masalah diatas, Permasalahan yang akan dibahas dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui apakah Pemetaan dalam pengembangan kompetensi bisa efektif.
- Untuk mengetahui apakah Pemetaan tersebut dapat dijadikan Module/Panduan bagi atasan dalam mengembangkan kompetensi bawahan.

### 3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

## 3.2 Landasan Teori

### 3.2.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan adalah pemberian kesempatan belajar yang bertujuan untuk mengembangkan individu, tetapi tidak dibatasi pada pekerjaan tertentu pada saat ini atau dimasa yang akan datang dan memiliki fokus lebih berjangka panjang. Ikhtiar untuk membekali para karyawan dengan kemampuan-kemampuan yang akan dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang.

Bogardus mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai bidang fungsional dari ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan program-program pelatihan, pengembangan, perubahan, dan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa orang-orang dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang diperlukan, akan tersedia pada saat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Sementara training dan development sendiri dapat dipandang sebagai intisari dari sebuah upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. Wexley dan Latham

mendefinisikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Istilah perilaku digunakan dalam arti luas, yang meliputi setiap pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik atau pengalaman langsung.

Pengembangan pegawai adalah usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap akan menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap (Moekijat, 1991 : 8).

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karier, pengetahuan maupun kemampuan (A.S Moenir, 1983 : 160).

### **3.2.2 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar dan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering kali persepsi, pemahaman, dan makna terminologi itu tidak sama atau sering dipertukarkan (interchangeable) dengan terminologi lain. Kesamaan persepsi banyak orang terhadap “kompetensi” barangkali terletak pada bahwa terminologi itu merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Suatu atribut adalah kualitas yang diberikan kepada orang atau benda. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlakukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karenanya, atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan. Ada lagi yang menginterpretasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan, ada pula yang memersepsikan sepadan dengan layak (feasible), handal (reliable), cocok, dapat dipercaya, dan cerdas.

Perbedaan persepsi atas makna kompetensi itu merupakan hal yang wajar dan tetap sah-sah saja karena memang masing-masing belum memahami makna asal atau makna aslinya. Akan tetapi, perbedaan persepsi akan makna itu menjadi problematis ketika kompetensi itu diterapkan dalam desain instrumen dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya, perlu pemahaman yang komprehensif atau holistik tentang kompetensi, sehingga pada saat melakukan desain instrumen dan aplikasi tidak terjadi kontroversi yang kontraproduktif. Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri konsep “kompetensi” dari sejarah perkembangan dan makna aslinya. Terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, di antara adalah sebagai berikut:

- Menurut Richard E. Boyatzis (1982: 23); kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.
- Menurut Klemp (1980); kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan (dalam Robert Wood dan Tim Payne, 1998: 24).
- Menurut Likewise Hornby dan Thomas (1989: 53); menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif (dalam Woodruff, 1993: 64).
- Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (1993:9); kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi.
- Menurut Margaret Dale (2003: 5); kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan
- Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang

diharapkan. Webster.s Ninth New Collegiate Dictionary dalam Sri Lastanti (2005) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

### **3.2.3 Jenis – Jenis Kompetensi**

- Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level Organisasi .Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
- Kompetensi Fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi.
- Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

### **3.2.4 Manajemen Kompetensi**

Organisasi yang memahami proses pemikiran di balik beragam pendekatan kompetensi, terdorong untuk menerapkan manajemen kompetensi. Manajemen Kompetensi dapat diartikan sebagai mengidentifikasi, menilai, dan melaporkan level kompetensi Karyawan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan strateginya.

Ada tiga pendekatan utama pada manajemen kompetensi.

- Akuisisi Kompetensi
- Pengembangan Kompetensi
- Penyebaran Kompetensi

### **3.2.5 Kategori Kompetensi**

Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1. Task achievement merupakan kategori kompetensi yang Berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis.
2. Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. Personal attribute merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi :integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi manajerial berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

### **3.2.6 Tujuan Kompetensi**

Pengembangan kompetensi bertujuan untuk membuat pegawai semakin meningkat pengetahuan, keahlian, dan sikap/perilakunya seiring dengan peningkatan kariernya.

### 3.3 Metode yang digunakan

- Pemetaan Pembelajaran  
Untuk mengetahui pembelajaran apa saja yang sudah terealisasi dan pembelajaran yang belum terealisasi sesuai dengan Kompetensi Bidang dalam KKJ
- Menentukan prioritas Pembelajaran  
Pegawai menentukan prioritas berdasarkan tingkat prioritas pembelajaran yang dirasa sangat mendukung program kerja.
- assesment kompetensi bawahan  
Atasan melakukan assesment dari hasil prioritas yang telah diisi oleh pegawai apakah sesuai untuk pengembangan kompetensi pegawai tersebut.

### 3.4 Rancangan Program yang akan dibuat

- Menentukan daftar pembelajaran  
Menentukan daftar pembelajaran dilihat dari daftar pembelajaran di dalam LMS dan disesuaikan dengan program kerja yang ada di bidang perencanaan.

Kode Judul	Nama Judul	Dahan Profesi	Jenjang	Action
B.1.361.14.001.2.20R1.DL	ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR	Manajemen Per...	SUPERVISORY DASAR, FUNGSIONAL IV, FU...	<a href="#">Detail</a>
B.1.361.14.002.3.20R1.BL	ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN	Manajemen Per...	SUPERVISORY ATAS, SUPERVISORY DASAR...	<a href="#">Detail</a>
B.1.361.14.003.3.20R1.JC	TJSL DAN PKBL UNTUK TINGKAT PELAKSA...	Manajemen Per...	SUPERVISORY ATAS, SUPERVISORY DASAR...	<a href="#">Detail</a>
B.1.49.14.005.2.19R1.IC	TOTAL QUALITY MANAGEMENT	Manajemen Per...	MANAJEMEN DASAR, SUPERVISORY ATAS, ...	<a href="#">Detail</a>
B.1.49.14.007.3.14R0.IC	SIX SIGMA	Manajemen Per...	MANAJEMEN DASAR, MANAJEMEN DASAR, ...	<a href="#">Detail</a>
B.1.49.15.003.3.17R1.IC	AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN TIN...	Manajemen Per...	MANAJEMEN DASAR, SUPERVISORY ATAS, ...	<a href="#">Detail</a>

Gambar 3.2 Daftar Pembelajaran di LMS

- Pemetaan terhadap Realisasi Pembelajaran dan daftar pembelajaran  
Melakukan Pemetaan Realisasi Pembelajaran dan daftar pembelajaran sesuai Kompetensi Bidang, untuk mengetahui pembelajaran apasaja yang belum terealisasi untuk pengembangan kompetensi.

No	NIP	Nama	Jabatan	Penilaian Diri	Pemetaan		
					Kompetensi Bidang	Pembelajaran	Data Pembelajaran Realistis
1	8815644ZY	Rochmad Hidayat	Asisten Analis Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Diklat	Tata Kelola Arsitektur/Architecture Management	1. PENGELOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR 3. ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN	
					Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / Safety and Occupational Health Management System	1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM 2. EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT 3. ALAT PELINDUNG DIRI (APD) 4. SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001:2015	
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	1. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 2. PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI 3. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI 4. PROTEKSI KONFIGURASI LOOP PADA SISTEM DISTRIBUSI TENAGA LISTRIK 5. K2 / K3 UNTUK PENGAWAS PEKERJAAN DISTRIBUSI	1. PERHITUNGAN SETTING DAN KOORDINASI PROTEKSI SISTEM DISTRIBUSI 2. K2 / K3 UNTUK PENGAWAS PEKERJAAN DISTRIBUSI 3. PROTEKSI KONFIGURASI LOOP PADA SISTEM DISTRIBUSI TENAGA LISTRIK 4. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI
					Pelintasan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	MANAJEMEN PRODUKSI	
					Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	1. MANAJEMEN RISIKO DASAR 2. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 3. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	MANAJEMEN RISIKO DASAR
					Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	1. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI 2. SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015 3. AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN TINGKAT LANJUTAN	1. AUDIT INTERNAL MUTU 2. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI

Gambar 3.3 Pemetaan sesuai Kompetensi Bidang dalam KKJ

- Menentukan usulan pembelajaran

Setelah dilakukan pemetaan, kemudian ditentukan usulan pembelajaran yang dapat di ambil di pemilihan pembelajaran tahun depan sesuai dengan Kompetensi Bidang

No	NIP	Nama	Jabatan	Penilaian Diri	Pemetaan			Usaha
					Kompetensi Bidang	Pembelajaran	Data Pembelajaran Realistis	
1	8815644ZY	Rochmad Hidayat	Asisten Analis Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Diklat	Tata Kelola Arsitektur/Architecture Management	1. PENGELOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR 3. ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN		1. PENGELOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR 3. ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN
					Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / Safety and Occupational Health Management System	1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM 2. EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT 3. ALAT PELINDUNG DIRI (APD) 4. SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001:2015		1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM 2. EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT 3. ALAT PELINDUNG DIRI (APD) 4. SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001:2015
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	1. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 2. PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI 3. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI 4. PROTEKSI KONFIGURASI LOOP PADA SISTEM DISTRIBUSI TENAGA LISTRIK 5. K2 / K3 UNTUK PENGAWAS PEKERJAAN DISTRIBUSI	1. PERHITUNGAN SETTING DAN KOORDINASI PROTEKSI SISTEM DISTRIBUSI 2. K2 / K3 UNTUK PENGAWAS PEKERJAAN DISTRIBUSI 3. PROTEKSI KONFIGURASI LOOP PADA SISTEM DISTRIBUSI TENAGA LISTRIK 4. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI	1. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 2. PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI
					Pelintasan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	MANAJEMEN PRODUKSI		MANAJEMEN PRODUKSI
					Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	1. MANAJEMEN RISIKO DASAR 2. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 3. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	MANAJEMEN RISIKO DASAR	1. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 2. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN
					Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	1. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI 2. SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015 3. AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN TINGKAT LANJUTAN	1. AUDIT INTERNAL MUTU 2. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI	SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015

Gambar 3.4 usulan pembelajaran

- Survey kepada pegawai untuk mengetahui tingkat prioritas.

Melakukan survey kepada pegawai untuk mengetahui tingkat prioritas dari beberapa usulan pembelajaran yang telah dilakukan pemetaan sebelumnya.

Penentuan Prioritas Pembelajaran						
No	NIP	Nama	Jabatan	Kompetensi Bidang	Usulan	Prioritas
1	8815644ZY	Rachmad Hidayat	Assistant Analyst Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Tata Kelola Arsip/Archive Management	PENGLOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN	
					ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR	
					ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN	
				Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / Safety and Occupational Health Management System	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM	
					EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT	
					ALAT PELINDUNG DIRI (APD)	
				Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001: 2015	
					MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI	
Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI					
Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	MANAJEMEN PRODUKSI					
Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN					
	MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN					
				SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015		

Gambar 3.5 Form Survey Penentuan tingkat prioritas.

- Assesment terhadap prioritas pembelajaran

Mengajukan kepada Atasan pegawai tersebut untuk melakukan assesment terhadap prioritas pembelajaran sesuai Kompetensi Bidang yang telah dipilih oleh pegawai.

Penentuan Prioritas Pembelajaran							
No	NIP	Nama	Jabatan	Kompetensi Bidang	Usulan	Prioritas	Hasil Assesment
1	8815644ZY	Rachmad Hidayat	Assistant Analyst Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Tata Kelola Arsip/Archive Management	PENGLOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN		
					ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR		
					ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN		
				Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / Safety and Occupational Health Management System	KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) UMUM		
					EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT		
					ALAT PELINDUNG DIRI (APD)		
				Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001: 2015		
					MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI		
Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI						
Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	MANAJEMEN PRODUKSI						
Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN						
	MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN						
				SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015			

Gambar 3.6 Form Hasil Assesment.

- Hasil Assesment atasan

Setelah atasan melakukan assesment terhadap pembelajaran yang telah dijadikan proritas oleh pegawai kemudian hasil asesment tersebut hasil pengembangan kompetensi pegawai untuk pemilihan pembelajaran di tahun berikutnya.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

Berdasarkan analisis permasalahan, hasil yang di dapatkan dari penelitian ini adalah Pegawai sudah mengetahui pembelajaran mana yang menjadi prioritas berdasarkan hasil assesment pengembangan kompetensi yang di nilai oleh atasan. Atasan melakukan asesment berdasarkan program kerja pegawai, maka dipilih pembelajaran yang dirasa sangat mendukung program kerja. Karena pengembangan kompetensi pegawai sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai dan perusahaan.

#### 4.2 Pembahasan

Sebelum atasan melakukan assesment, bawahan terlebih dulu menentukan tingkatan prioritas dari masing-masing usulan pembelajaran yang telah dipetakan berdasarkan Kompetensi Bidang. Ada 6 pegawai yang dijadikan sampel pada penelitian ini 2 pegawai merupakan staff sub bidang perencanaan perusahaan, dan 4 pegawai merupakan staff sub bidang perencanaan sistem, jadi di bidang perencanaan mempunyai 2 sub bidang. Berikut hasil survey penentuan tingkat prioritas :

##### 1. Rachmad Hidayat

Pencapaian Prioritas Pembelajaran							
No	NIP	Nama	Jabatan	Fungsi/Unit	Pencapaian		Prioritas
					Kompetensi Bidang	Uraian	
1.	881264427	Rachmad Hidayat	Asisten Ahli/ Staf Utama dan Nagara Manajern	DIBP	Tata Kelola Aspek/Infrastruktur Manajemen	1. PENGELOMPOKAN DOKUMEN PERUSAHAAN 2. ADMINISTRASI PERLOMBAAN BAKAR 3. ADMINISTRASI PERLOMBAAN LAINNYA	3 1 2
					Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) OSHA 3040 Safety and Occupational Health Management System	1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) 504134 2. FOKUS AREA DAN TANGGAP DARURAT 3. ALAT PELINDUNG DIRIGAP (APD) 4. ADMINISTRASI MANAJEMEN LINGKUNGAN (ISO 14000: 2015)	2 3 4 1
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System / Flowing	1. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 2. PERENCANAAN & PENGENDALIAN ALIRAN MATERIAL DISTRIBUSI	1 2
					Perilaku Substansi Tenaga Listrik - Electricity Demand Forecasting	MANAJEMEN PRODUKSI	1
					Aktivasi Manajemen Risiko / Risk Management strategy	1. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 2. MANAJEMEN RISIKO KEHONGKALAN	2 1
					Manajemen Kinerja Korporasi / Corporate Performance Management	SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9000:2012	1

2. Bayu Estu Wibowo

Penetapan Prioritas Penilaian							
No	NIP	Nama	Jabatan	Prestasi Diri	Pencapaian		Prioritas
					Kompetensi Bidang	Uraian	
2	80112097	Bayu Estu Wibowo	Asisten Ahli/ Kepala dan Pelaksana Manajemen	Diklat	Tata Kelola / <i>Corporate Management</i>	1. PENGELOLAAN DOKUMEN PERUSAHAAN 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN DASAR 3. ADMINISTRASI PERKANTORAN LANJUTAN	3 1 2
					Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SM3K) / <i>Safety and Occupational Health Management System</i>	1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) URM 2. EVAKUASI DAN TANGGAP DARURAT 3. ALAT PELINDUNG DIRI (APD) 4. SISTEM MANAJEMEN LINGKUNGAN ISO 14001: 2015	1 4 3 2
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	1. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 2. PERENCANAAN & PENGENDALIAN MATERIAL DISTRIBUSI 3. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI 4. PROTOKOL MONITORING LOOP PADA SISTEM DISTRIBUSI TENAGA LISTRIK 5. K3 UNTUK PENGAWAS PEKERJAAN DISTRIBUSI	1 3 2 4 5
					Prediksi Kelelahan Tenaga Listrik / <i>Electricity Demand Forecasting</i>	MANAJEMEN PRODUKSI	1
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	1. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 2. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	2 1
					Manajemen Kinerja Korporat / <i>Corporate Performance Management</i>	1. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN PERNYERJIKAN 2. SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001: 2015 3. AUDIT INTERNAL SISTEM MANAJEMEN MUTU LANJUTAN	1 3 2

3. Dzulfikar Shubhy

Penetapan Prioritas Penilaian							
No	NIP	Nama	Jabatan	Prestasi Diri	Pencapaian		Prioritas
					Kompetensi Bidang	Uraian	
3	90110077	Dzulfikar Shubhy	Asisten Ahli/ Kepala Kalsel dan Kalsel	Diklat	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasional / <i>Investment and Operation Budgeting Planning</i>	1. CAPITAL BUDGETING WITH RISK 2. ANALISIS AKTIVITAS OPERASI 3. ANALISA LAPORAN KEUANGAN	3 1 2
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	1. INSPEKSI JAMINAN DISTRIBUSI 2. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 3. EVALUASI KINERJA DISTRIBUSI 4. PENGELOLAAN KINERJA DISTRIBUSI	3 4 2 1
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	1. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 2. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	1 2

A 23/6/20

4. Kamarudin Dilu

Penetapan Prioritas Pembelajaran							
No	NIP	Nama	Jabatan	Pendidikan D1	Penetapan	Uraian	Prioritas
					Kompetensi Bidang		
4	7290127	Kamarudin Dilu	Analis Kebijakan Investasi Kaderhan	D4	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi / Investment and Operation Budgeting Planning	1. ANALISIS AKTIVITAS OPERASI 2. ANALISA LAPORAN KEUANGAN	3 1
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	1. INSPEKSI JARINGAN DISTRIBUSI 2. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI 3. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 4. EVALUASI KINERJA DISTRIBUSI 5. PENGENDALIAN KINERJA DISTRIBUSI	4 5 3 1 1
					Alat dan Manajemen Risiko / Risk Management Activity	1. MANAJEMEN RISIKO DASAR 2. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 3. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	1 3 3

17/7

5. Marina Chintia Dewi

Penetapan Prioritas Pembelajaran							
No	NIP	Nama	Jabatan	Pendidikan D1	Penetapan	Uraian	Prioritas
					Kompetensi Bidang		
5	91916427	Marina Chintia Dewi	Analis Kebijakan Investasi Kaderhan	D4	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi / Investment and Operation Budgeting Planning	1. CAPITAL BUDGETING WITH RISK 2. ANALISIS AKTIVITAS OPERASI 3. ANALISA LAPORAN KEUANGAN	1 3 1
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	1. INSPEKSI JARINGAN DISTRIBUSI 2. MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI 3. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIBUSI 4. EVALUASI KINERJA DISTRIBUSI 5. PENGENDALIAN KINERJA DISTRIBUSI	5 1 3 3 2
					Alat dan Manajemen Risiko / Risk Management Activity	1. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 2. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	1 2

31

## 6. Mega Sukmawan

Penetapan Prioritas Pembelajaran								
No	NIP	Nama	Jabatan	Penilaian Diri	Pemetaan	Unsur	Prioritas	
					Kompetensi Bidang			
7	8194432	Mega Sulanawan	Engineer Sistem	Diklat	Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	1. INYENSI ARSIP/AN DISTRIK 2. MASTER PLAN SISTEM DISTRIK 3. MANAJEMEN OPERASI SISTEM DISTRIK 4. EVALUASI KINERJA DISTRIK 5. Load Fore Cast	2 3 4 1	1
					Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	1. MANAJEMEN PRODUKSI	1	2
					Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	1. MANAJEMEN RISIKO DASAR 2. MANAJEMEN RISIKO LANJUTAN 3. MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN	3 1 2	4
					Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	1. PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI 2. SISTEM MANAJEMEN METU ISO 9001:2015 3. AUDIT ENTERNAL SISTEM MANAJEMEN TINGKAT LANJUTAN	2 1 3	3

Dari hasil survey tersebut maka telah ditemukan pembelajaran apa yang pegawai rasa sangat dibutuhkan untuk mendukung program kerja pegawai tersebut. Atasan melakukan assement pengembangan kompetensi berdasarkan hasil survey dari masing-masing pegawai. Berikut hasil assesment atasan yang akan dijadikan pilihan pembelajaran pegawai pada tahun depan :

HASIL ASSESSMENT						
No	NIP	Nama	Jabatan	Penilaian Diri	Pemetaan	Hasil Assesmen Atasan
					Kompetensi Bidang	
1	8815644ZY	Rachmad Hidayat	Assistant Analyst Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Diklat	Tata Kelola Arsip/Archive Management	MANAJEMEN RISIKO KETENAGALISTRIKAN
					Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / Safety and Occupational Health Management System	
					Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	
					Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	
					Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	
					Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	

2	86112058Z	Bayu Estu Wibowo	Assistant Analyst Kinerja dan Pelaporan Manajemen	Diklat	Tata Kelola Arsip/ <i>Archive Management</i>	PEMBELAJARAN SISTEM MANAJEMEN TERINTEGRASI
					Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) / <i>Safety and Occupational Health Management System</i>	
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	
					Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / <i>Electricity Demand Forecasting</i>	
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	
					Manajemen Kinerja Korporat / <i>Corporate Performance Management</i>	
3	93171007ZY	Dzulfikar Shubhy	Assistant Analyst Kelayakan Investasi Kelistrikan	Diklat	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi / <i>Investment and Operation Budgeting Planning</i>	ANALISIS AKTIVITAS OPERASI
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	
4	7293012F	Kamaruddin Dilu	Analyst Kelayakan Investasi Kelistrikan	Diklat	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi / <i>Investment and Operation Budgeting Planning</i>	ANALISA LAPORAN KEUANGAN
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	
5	92191636ZY	Marina Chintia Dewi	Assistant Analyst Kelayakan Investasi Kelistrikan	Diklat	Perencanaan Anggaran Investasi dan Operasi Distribusi / <i>Investment and Operation Budgeting Planning</i>	MASTER PLAN SISTEM DISTRIBUSI
					Perencanaan Sistem Distribusi / <i>Distribution System Planning</i>	
					Aktivitas Manajemen Risiko / <i>Risk Management Activity</i>	

6	8510403Z	Mega Sukmawan	Engineer Sistem	Diklat	Perencanaan Sistem Distribusi / Distribution System Planning	EVALUASI KINERJA DISTRIBUSI
					Perkiraan Kebutuhan Tenaga Listrik / Electricity Demand Forecasting	
					Aktivitas Manajemen Risiko / Risk Management Activity	
					Manajemen Kinerja Korporat / Corporate Performance Management	

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil Penelitian pemetaan terhadap Realiasi pembelajaran dan Daftar Nama Pembelajaran sesuai dengan Kompetensi Bidang dalam Kebutuhan Kompetensi Jabatan sangat diperlukannya untuk Pengembangan kompetensi pegawai sehingga untuk kedepannya diharapkan pegawai dapat memilih pembelajaran yang telah menjadi prioritas sesuai kompetensi bidang dan hasil assesment pengembangan kompetensi dari atas pegawai tersebut. Jika pembelajaran yang diambil sudah sesuai dengan kompetensi bidang maka hal tersebut sangat dapat membantu pegawai dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Karena pengembangan kompetensi pegawai sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai tersebut dalam mencapai target.

#### **3.2 Saran**

Data Pemetaan Pengembangan kompetensi ini dapat dijadikan module/panduan bagi pegawai untuk memilih diklat dan bagi atasn untuk memastikan pembelajaran yang dipilih bawahan telah sesuai dengan kompetensi bidang bawahan lalu kemudian atasan bisa malakukan approval dan data tersebut telah dikirim ke bidang SDM. Pemetaan ini juga sangat membantu bidang SDM dalam mengola pembelajaran sehingga jika data tersebut dikiim ke PLN Pusdiklat, data tersebut sudah benar dan sesuai sama pohon profesi atau kompetensi bidang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Panitia Pelaksana KP 2020. 2020. Buku Panduan Kerja Praktek (KP).

*Moekijat, Pengembangan pegawai (1991 : 8)*

*Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha, Kompetensi (2008)*

*Michael Zwell , 5 Kategori Kompetensi (2007)*

*Muhammad Riyanda, Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, Yogyakarta 2017*

## LAMPIRAN

- Ruang Kerja Bidang Perencanaan PT PLN (Persero) UID lampung



- Survey dengan Pegawai bidang Perencanaan



- Bimbangan dan berkoordinasi dengan Manager Perencanaan Pengusahan selaku Pembimbing Lapangan

