

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini berjudul studi deskriptif mengenai model kompetensi Kepala Seksi di Balai "X" Lembang . Kegunaan dari penelitian ini ialah untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan kompetensi Kepala Seksi di Balai "X" Lembang . Diharapkan informasi-informasi tersebut dapat membantu Balai "X" dalam mencari solusi dari permasalahan yang berkenaan dengan sumber daya manusia serta melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi atau Competence Based Human Resources (CBHRM).*

*Teori utama yang dijadikan dasar dalam penelitian ini ialah teori kompetensi dari Spencer and Spencer. Menurut teori ini, model kompetensi adalah satu set faktor-faktor kesuksesan, yang didalamnya tercakup key behavior yang diperlukan untuk mencapai excellent performance pada suatu peran atau jabatan tertentu. Sehingga dengan model kompetensi, karyawan dapat diseleksi, dievaluasi, dikembangkan dan dipromosikan berdasarkan kompetensi-kompetensi yang mendukung keberhasilan organisasi.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah model kompetensi Kepala Seksi di Balai "X" Lembang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur berupa kuesioner kompetensi yang berasal dari Development Dimension International (DDI). Kuesioner ini diberikan kepada seluruh Kepala Seksi, Kepala Balai sebagai atasan Kepala Seksi serta bawahan Kepala Seksi.*

*Setelah diperoleh data dan dilakukan pengolahan data, diketahui bahwa model kompetensi untuk jabatan Kepala Seksi terdiri dari 12 kompetensi. Kompetensi-kompetensi tersebut ialah sensitivity, analysis, ability to learn, leadership, customer service orientation, developing organitational talent, planning and organizing, organizational vision, negotiation, written communication, oral communication dan oral presentation.*

*Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengambil beberapa kesimpulan, yaitu selain kompetensi untuk model kompetensi terdapat 7 kompetensi lain yang menurut Kepala Seksi dibutuhkan untuk jabatannya. Kompetensi tersebut ialah control, initiative, enterpreneurial insight, adaptability, delegation, judgement serta persuasiveness. Disamping itu terdapat 1 kompetensi yang menjadi tuntutan dari atasan untuk jabatan Kepala Seksi, yaitu job motivation. Saran praktis dari penelitian ini ialah Balai "X" disarankan untuk melakukan selection dan placement bagi Kepala Seksi yang disesuaikan dengan model kompetensi ini. Sedangkan bagi penelitian lanjutan disarankan untuk melakukan penelitian mengenai model kompetensi pada berbagai level jabatan di Balai "X".*

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI ..... iv

### BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah ..... 1

1.2. Identifikasi Masalah ..... 10

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian ..... 10

1.4. Kegunaan Penelitian ..... 10

1.5. Kerangka Pemikiran ..... 11

1.6. Asumsi ..... 19

### BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi ..... 20

2.1.1. Pengertian Kompetensi ..... 20

2.1.2. Karakteristik Manusia yang Mendasari Kompetensi .21

2.1.3. Model Kompetensi ..... 23

2.2. *Development Dimension International (DDI)* ..... 28

### BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian ..... 29

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional ..... 29

3.3. Alat Ukur ..... 33

|  |      |
|--|------|
| 3.3.1. Kuesioner Kompetensi <i>DDI</i> ..... | 33   |
| 3.3.2. Prosedur Pengisian .....              | 35   |
| 3.3.3. Sistem Penilaian .....                | 36   |
| 3.3.4. Uji Coba Alat Ukur .....              | 37   |
| 3.4. Populasi Sasaran.....                   | 38   |
| 3.5. Teknik Analisis Data .....              | 38   |
| <br>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN             |      |
| 4.1. Hasil Penelitian.....                   | 39   |
| 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....        | 40   |
| <br>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN              |      |
| 5.1. Kesimpulan.....                         | 55   |
| 5.2. Saran .....                             | 55   |
| 5.2.1.Saran bagi Kegunaan Praktis.....       | 56   |
| 5.2.2.Saran bagi Penelitian Lanjutan .....   | 56   |
| DAFTAR BAGAN.....                            | vi   |
| DAFTAR TABEL .....                           | vii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                        | viii |
| DAFTAR PUSTAKA.....                          | ix   |
| DAFTAR RUJUKAN .....                         | x    |

## DAFTAR BAGAN

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Bagan 1.5 Kerangka Pikir .....       | 18 |
| Bagan 2.1 Kerangka Kompetensi .....  | 23 |
| Bagan 2.2 Struktur Kompetensi .....  | 18 |
| Bagan 3.1 Rancangan penelitian ..... | 29 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Pembagian Item Kompetensi .....                   | 34 |
| Tabel 3.2 Sistem Penilaian .....                            | 36 |
| Tabel 4.1 Kompetensi Kepala Seksi.....                      | 39 |
| Tabel 4.2 Model Kompetensi untuk Jabatan Kepala Seksi ..... | 40 |

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : *Aspek & key behavior*

Lampiran B : Alat ukur Kepala Seksi

Lampiran C : Alat ukur atasan dan bawahan

Lampiran D : Hasil pengolahan data

Lampiran E : Profil Balai “X”