

PENENTUAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PELINDO II CABANG TELUK BAYUR

TUGAS AKHIR

*Sebagai Salah Satu Syarat untuk Penyelesaian Program Sarjana pada
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Andalas*

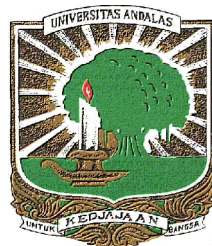
Oleh :

REGINA YULINDA SARI

NO BP 0910932067

Pembimbing:

Dr. Rika Ampuh Hadiguna



**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2013**

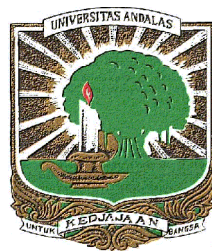
**PENENTUAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA PADA PT PELINDO II CABANG TELUK BAYUR**

TUGAS AKHIR

Oleh :

REGINA YULINDA SARI

NO BP 0910932067



**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2013**

ABSTRAK

Standar kompetensi merupakan faktor penunjang keberhasilan dari tujuan suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia yang tergambar dengan baik, akan membantu suatu organisasi untuk menentukan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai dan dijadikan sebagai alat seleksi karyawan yang dapat memaksimalkan produktivitas suatu organisasi. Standar kompetensi yang dimiliki oleh PT Pelindo II, telah merepresentasikan kemampuan karyawan dibidang pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Namun, pada kompetensi yang ditetapkan ini belum terlihat bagaimana kemampuan sebenarnya dalam hal logistik yang harusnya dimiliki oleh pelaku jabatan tersebut. Standar kompetensi yang ditetapkan PT Pelindo II terdapat kelemahan yang ditemui, yaitu masih kurangnya perhatian terhadap penetapan kompetensi untuk kegiatan logistik. Kompetensi yang ditetapkan belum menunjukkan karakteristik yang umum dimiliki oleh tiap divisi jabatan sehingga belum menunjukkan kompetensi sebagai pelaku kegiatan logistik di pelabuhan. Selain itu kompetensi kunci yang dimiliki untuk tiap jabatan pada divisi juga belum dijelaskan pada standar kompetensi PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur. Sehingga dalam hal perekrutan yang dilakukan oleh PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur hanya berdasarkan pendidikan, dan penempatan karyawan pun hanya tergantung dari hasil orientasi karyawan yang dilakukan. Setelah dilakukan penempatan, barulah dilakukan pelatihan sesuai dengan divisi yang ditempati oleh karyawan-karyawan tersebut.

Penentuan standar kompetensi ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada divisi yang bertanggungjawab terhadap kegiatan logistik dan pelabuhan. Faktor yang dinilai diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Thai dan Lirn di Pelabuhan Taiwan dan Vietnam. Standar kompetensi akan didapat dengan menggunakan metode natural cut-off point dengan menghilangkan faktor yang dibawah rata-rata nilai cut-off. Output dari penelitian ini berupa standar kompetensi dibidang logistik dan pelabuhan yang dimiliki oleh Pelabuhan Teluk Bayur dan penempatan kompetensi yang sesuai untuk setiap pemangku jabatan.

Analisis berdasarkan hasil cut off menghasilkan beberapa indikator kompetensi untuk jabatan Asisten Manajer dan Supervisor pada keempat divisi yaitu, Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, divisi Terminal Peti Kemas, Divisi Usaha Terminal dan Divisi Kepanduan. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, diperoleh enam belas indikator kompetensi untuk Asisten Manajer Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, lima belas indikator kompetensi divisi Terminal Peti Kemas, empat belas indikator kompetensi Divisi Usaha Terminal dan empat belas indikator kompetensi Divisi Kepanduan. Sedangkan untuk jabatan Supervisor diperoleh enam belas indikator kompetensi Divisi Perencanaan dan Pengendalian Operasi, tujuh belas indikator kompetensi divisi Terminal Peti Kemas, empat belas indikator kompetensi Divisi Usaha Terminal dan tiga belas indikator kompetensi Divisi Kepanduan.

Kata Kunci : *Logistik, Pelabuhan, Standar Kompetensi*

ABSTRACT

Standards of competency is the success supporting factors of an organization's goals. Human resources competence that has been well illustrated, will help an organization to determine work standards and the expectations to be achieved and used as a selection tool that can maximize the productivity of the employees in an organization. Standards of competence who owned by PT Pelindo II, had represent the ability of employees in education, training and experience. However, the competency set has not seen yet how real the capabilities in terms of logistics positions that should be held by the actors. There are weaknesses encountered in standard of competence that set by PT Pelindo II, which is the lack of attention to the determine the competency for logistics activities. Competency that has been set does not show the general characteristics that are common to each division so that the office does not show the competence as a principal logistics activities at the port. Beside that, the key competencies for each position in the division also has not explained the standard of competence in PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur. Thus, in terms of recruitment conducted by PT Pelindo II Cabang Teluk Bayur is only by education, and placement of employees is only depend on the results of employee orientation conducted. After the placement, the training is done according the division that occupied by the employees itself.

The determination of competency standards was conducted by using a questionnaire that given to the division which responsible for logistics and port activities. Factors that assessed was obtained from the results of research conducted by the Thai and Lirn at the Port of Taiwan and Vietnam. Standard of competence will be obtain by using natural cut- off point method with eliminating the factors which is below the average value of the cut-off. The output of this research is the form of a standard of competence in the field of logistics and port that owned by Teluk Bayur Port and placement that is appropriate competencies for each position holders.

Analysis based on the cut- off resulted in several indicators of competence for the post of Assistant Managers and Supervisors in all four divisions, which is, Planning and Control of Operations Divisions, a Container Terminal Division, Business Terminal Division and the Scouting Division. Based on the results of the processing, can be obtain sixteen indicators of competence for Assistant Manager, Operations Planning and Control Division, fifteen indicators of competence Container Terminal division, fourteen indicators of competence Terminal Business Division and fourteen indicators of competence Scout Division . While for the Supervisor position will be obtain sixteen indicators of competence Operations Planning and Control Division, seventeen indicators of competence Container Terminal Division, fourteen indicators of competence Terminal Business Division and thirteen indicators of competence Scout Division.

Keywords: *Logistic, Port, Standards of Competency*