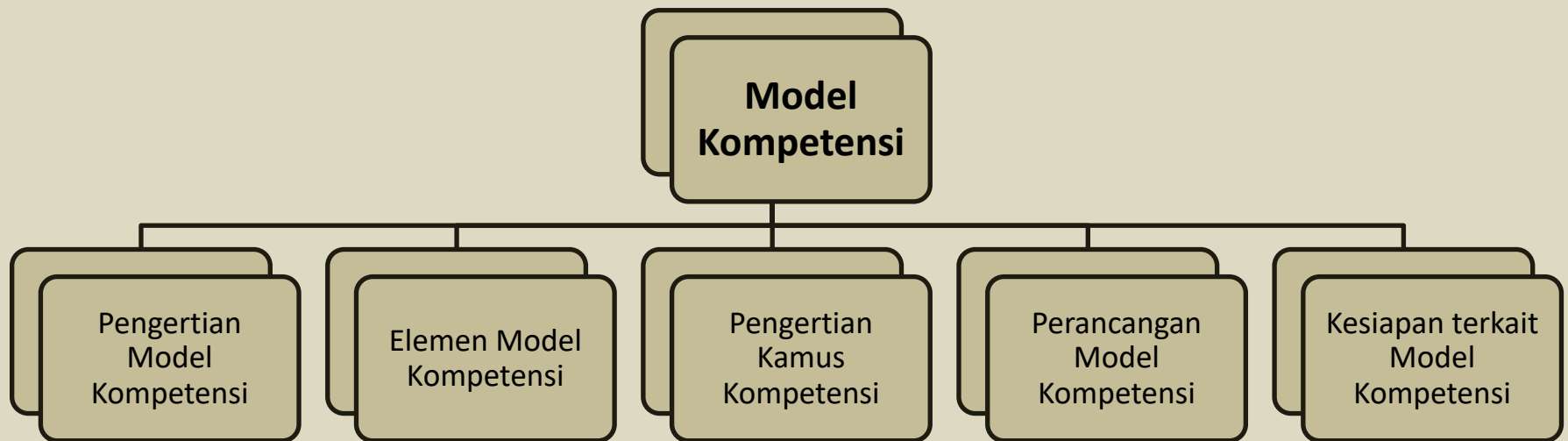


Mengembangkan Model Kompetensi

Resekiani Mas Bakar
Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Makassar





Pengertian Model Kompetensi

Deskripsi tertulis mengenai kompetensi yang diperlukan untuk menampilkan performa yang sesuai dalam lingkungan kerja, profesi, kerja tim, atau organisasi. Model kompetensi merupakan hasil dari analisis yang telah dilakukan dalam membedakan performa yang tinggi, rata-rata, dan rendah.

Berisi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan.

Penyajian kompetensi adalah menggunakan *behavioral terms*, sehingga performa individu dapat diukur dan dievaluasi

Elemen Model Kompetensi

NAMA/ JUDUL

mengacu pada kompetensi
yang akan dijelaskan

DEFINISI

penjelasan singkat
mengenai judul kompetensi

MODEL DIAGRAM

disajikan dalam bentuk
diagram untuk
memudahkan pembaca

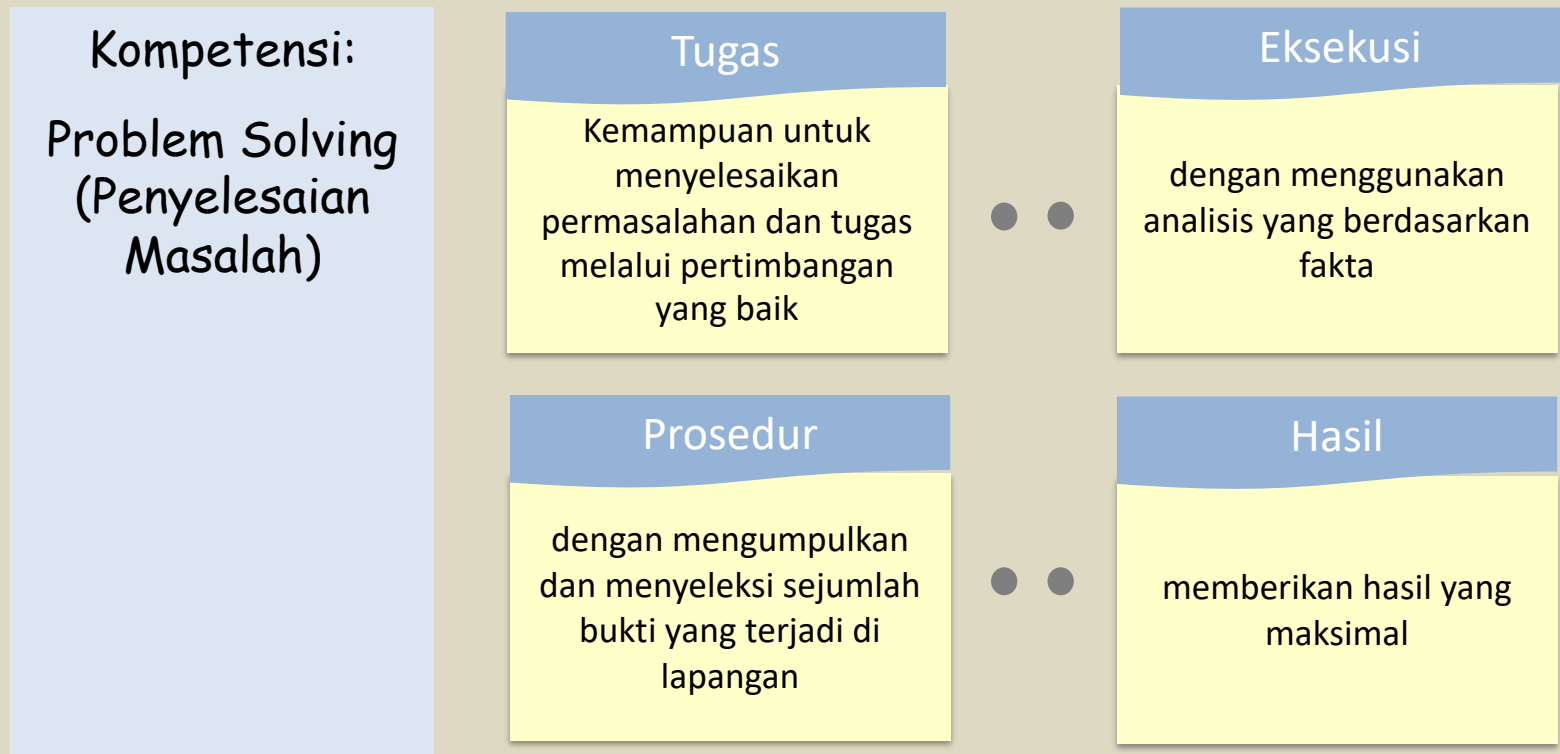
RUBRIK

kriteria yang digunakan
untuk mengukur performa

COMPETENCY	DEFINITION
Leading Change	Kemampuan untuk memulai dan memfasilitasi perubahan serta memotivasi individu lain untuk berkembang
Customer Focus	Kemampuan untuk memenuhi dan melebihi kebutuhan pelanggan
Building a succesful team	Menggunakan metode dan gaya komunikasi itnerpersonal yang tepat dalam membangun tim.

NOTE!

Pada beberapa contoh kamus kompetensi, definisi biasa disajikan lebih jelas dengan memasukkan cara pengerjaan, hasil, dan faktor yang mempengaruhi.



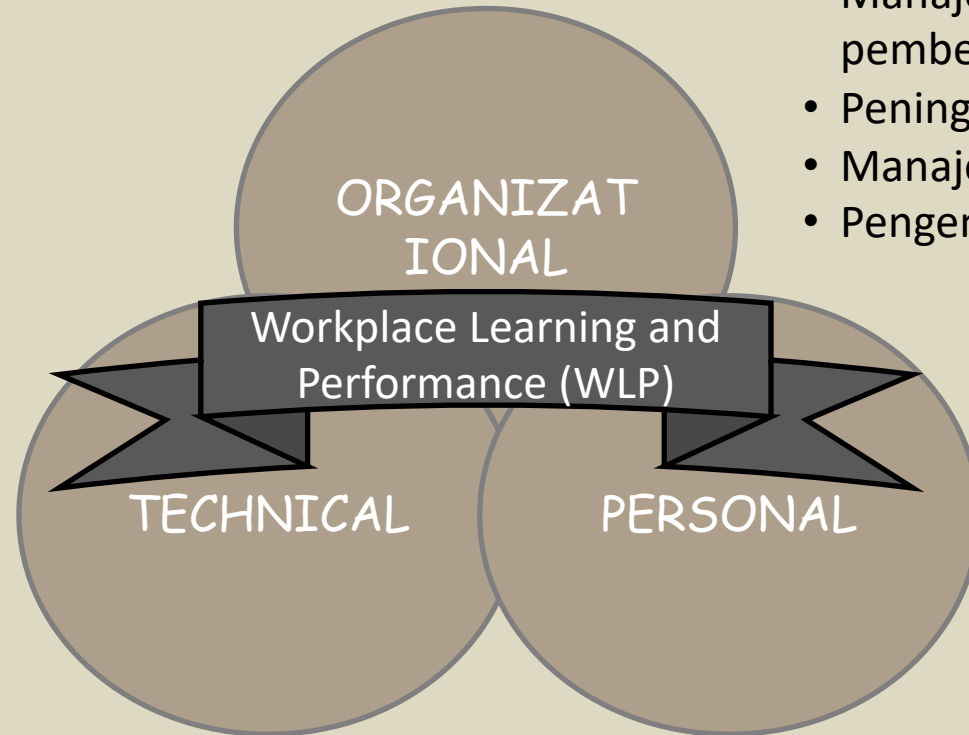
SAMPLE (Diagram)

ORGANIZATIONAL

- Manajemen fungsi pembelajaran
- Peningkatan pengetahuan
- Manajemen karir
- Pengembangan teknologi

TECHNICAL

- Pengukuran dan Evaluasi
- Penyampaian pembelajaran
- Desain pembelajaran



PERSONAL

- Penguasaan diri
- Sosial, legal, dan praktik etika

SAMPLE (Rubrik)

Customer Focus Kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan mengikuti atau melebihi standar pelayanan dan memastikan feedback yang positif melalui relasi yang positif dengan pelanggan.

Rubrik	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
Intensity Intensitas aktivitas dalam menyelesaikan tugas	Berusaha untuk memenuhi standar pelayanan	Berusaha untuk memenuhi standar pelayanan dan terkadang melebihi standar	Berusaha untuk melebihi standar pelayanan	Berusaha untuk senantiasa melebihi standar pelayanan dan mengantisipasi kebutuhan lain
Complexity Tingkat kesulitan pelayanan yang diberikan kepada klien	Merespon secara sederhana permintaan pelanggan dengan ramah dan sopan	Merespon secara ramah dan sopan terhadap permintaan kompleks pelanggan	Merespon semua jenis permintaan pelanggan dengan ramah dan sopan terlepas dari sikap pelanggan	Merespon semua jenis permintaan pelanggan dengan ramah dan sopan terlepas dari sikap pelanggan serta memberikan saran
Autonomy Independensi dalam melakukan pekerjaan	Menyapa pelanggan dengan menggunakan bantuan dan dibawah pengawasan	Menyapa pelanggan dengan bantuan dan pengawasan yang minim	Menyapa pelanggan tanpa bantuan dan pengawasan	Menyapa pelanggan secara mandiri dan memberikan pendekatan yang inovatif untuk pelayanan yang lebih baik

DIMENSION IN COMPETENCY

DIMENSI UTAMA:

INTENSITY

- Intensitas aktivitas dalam menyelesaikan tugas

COMPLEXITY

- Sumber daya yang digunakan dalam menyelesaikan aktivitas kerja

TIME HORIZON

- Jangka waktu yang diperlukan

BREADTH OF IMPACT

- Dampak dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan

DIMENSI TAMBAHAN:

SCOPE

Tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

CONTEXT

Lingkungan yang digunakan selama melaksanakan tugas

AUTONOMY

Otoritas yang dimiliki dalam pengambilan keputusan

Kamus Kompetensi

Kamus kompetensi merupakan kumpulan dari beberapa kompetensi yang diperlukan dalam sebuah organisasi.

Kamus kompetensi memberikan informasi yang dapat digunakan oleh HR dan *user* lainnya (line managers, supervisor). Sebagai tambahan, kamus kompetensi dapat digunakan ketika melakukan interview dan merancang pelatihan.

Kamus kompetensi merupakan dokumen yang sifatnya dinamis, sehingga sebaiknya dilakukan *update* sesuai kondisi yang dialami.

Building a Successful Team

Menggunakan metode dan gaya komunikasi interpersonal yang tepat dalam membangun tim.

Perilaku Utama:

Mengembangkan petunjuk/instruksi – Memastikan tujuan dan target dalam tim jelas

Mengembangkan struktur – Membantu dalam memastikan berjalannya peran dan tanggung jawab dengan benar

Memfasilitasi pencapaian tujuan – Membuat prosedur yang jelas yang dapat digunakan dalam mencapai tujuan

Melibatkan individu lain – Mendengarkan dan melibatkan orang lain dalam aktivitas tim

Memberi informasi anggota tim lain – Memberikan informasi penting dan relevan kepada anggota tim yang lain

Komitmen – Mengikuti petunjuk atau peraturan yang diterapkan dalam tim

Contoh Aktivitas Kerja:

- Mengkomunikasikan tujuan dan pentingnya sebuah tim melalui karakter dan perkataan yang tepat
- Menetapkan tujuan dan target tim secara spesifik dan dapat diukur
- Melakukan monitor terhadap anggota tim untuk memastikan peran dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik
- Membagikan informasi secara teratur kepada anggota tim

Penyusunan Model Kompetensi

Spencer dan Spencer mengemukakan bahwa terdapat tiga metode alternatif dalam menyusun model kompetensi:

- Studi Klasik, menggunakan sampel kriteria
 - Studi singkat, menggunakan expert panel
 - Studi dengan menggunakan incumbent dan pekerjaan di masa yang akan datang
-

Langkah-Langkah dalam Studi Klasik

1

Mendefinisikan kriteria kinerja yang efektif

- Data yang digunakan dalam mendefinisikan kriteria ini adalah produktivitas, keuntungan, penjualan, dan hal-hal yang dapat diukur dalam sebuah organisasi

2

Identifikasi Sampel Kriteria

- Individu yang dipilih menjadi sampel diperlukan untuk memperoleh contoh indikator perilaku dalam level kompetensi. Individu dengan kualitas superior menjadi contoh perilaku yang kompleks, sedangkan individu dengan kualitas minimal menjadi standar dalam level kompetensi.

3

Mengumpulkan data

- Metode seperti Behavioral Event Interview (BEI), Expert Panel, Survey, Observasi Langsung merupakan cara yang dilakukan dalam mengumpulkan data mengenai kamus kompetensi.

4

Analisis Data

- Data yang diperoleh pada tahap ketiga dianalisis untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik individu yang sesuai, serta keterampilan yang dibutuhkan

5

Validasi Model Kompetensi

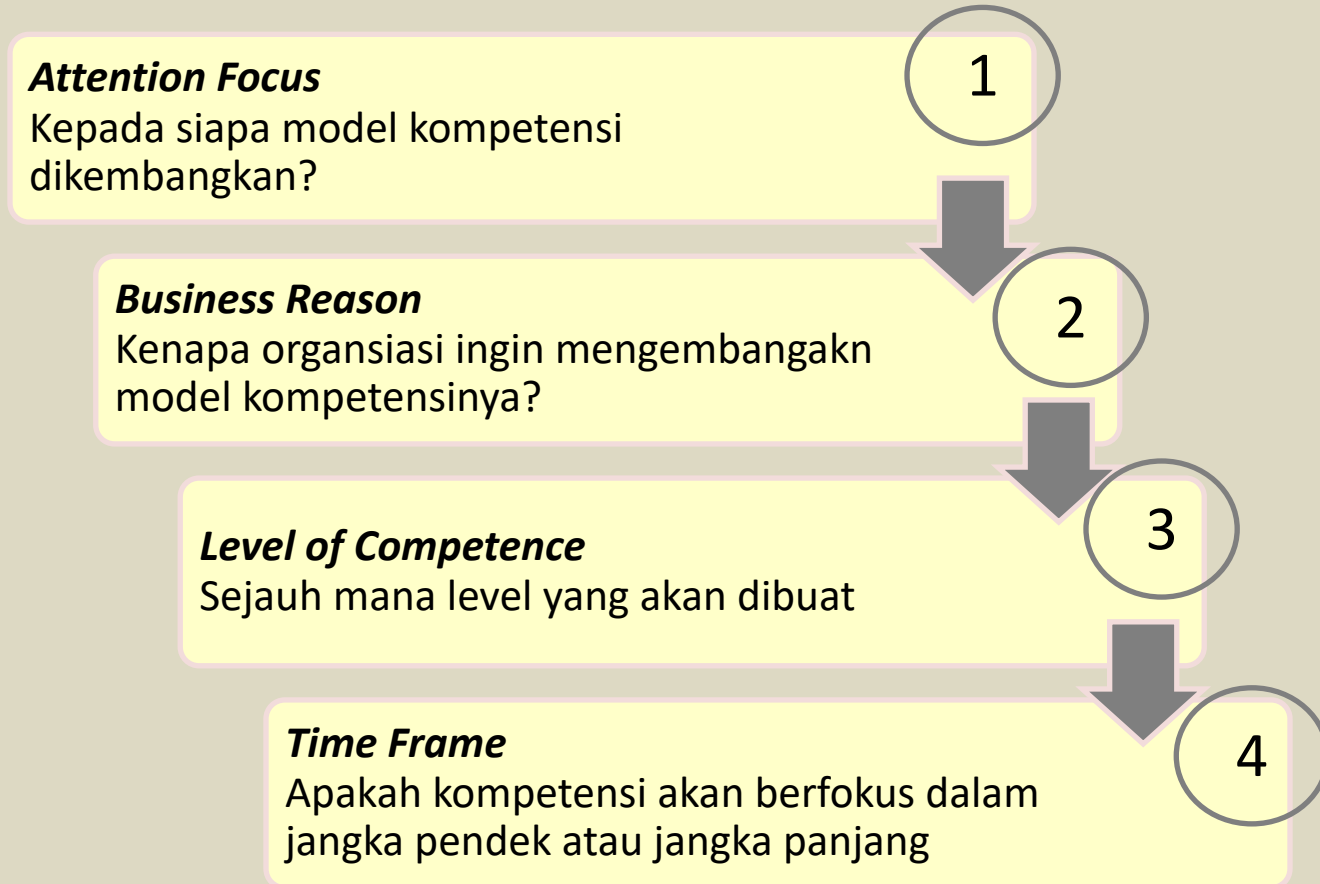
- Data yang sudah dianalisis kemudian harus divalidasi dengan memilih salah satu subjek untuk dilatih dengan menggunakan kompetensi yang ditetapkan, kemudian dilihat keberhasilannya.

6

Aplikasi Model Kompetensi

- Menerapkan kompetensi dalam praktik-praktik manajemen SDM

Perancangan Model Kompetensi



The Use of Competence

Apakah untuk pengembangan atau acuan HR dalam proses rekrutmen dan pelatihan

5

The Development of Competency

Bagaimana cara yang digunakan dalam mengembangkan model kompetensi

6

Budgetting and Effort

Berapa banyak waktu, biaya, dan sumber daya yang diperlukan?

7

The Key Role Players

Siapa yang akan memimpin proses perumusan model kompetensi

8

Kesiapan Organisasi untuk Perancangan Kompetensi

Para pemegang jabatan di dalam sebuah organisasi terlibat dalam pengumpulan data, oleh karena itu mengukur tingkat kesiapan organisasi sebelum melakukan perancangan model kompetensi sangat diperlukan.

Change Management Framework diciptakan untuk membantu proses asesmen kesiapan organisasi.

Hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kesiapan organisasi untuk merancang model kompetensi:

Committing to Change

Menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perubahan di organisasi

Capaciting for Change

Mempersiapkan individu dan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang berubah

Contributing/Collaborating for Change

Memastikan seluruh pemegang jabatan dan individu yang terlibat memiliki peran

Celebrating/Continuing Change

Memberikan kesempatan individu dan organisasi untuk melanjutkan pengembangan

References

Australian Aid. (2017). *A guidebook on competency modelling and profiling*.

PAHDROF: Ortigas.

Harvard University Competency Dictionary