



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Ilmu Administrasi Bisnis**

Terakreditasi A
SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di
PT Gelora Intan Reksa Kota Bandung**

Skripsi

Oleh
Devia Mahartika Anggini
2017320149

Pembimbing
Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung
2021



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Ilmu Administrasi Bisnis**

Terakreditasi A
SK BAN-PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di
PT Gelora Intan Reksa Kota Bandung**

Skripsi

Oleh
Devia Mahartika Anggini
2017320149

Pembimbing
Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung
2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Devia Mahartika Anggini
Nomor Pokok : 2017320149
Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di PT. Gelora Intan Reksa

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 2021

Pembimbing,

Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

14 Januari 2021

Yoke Priscilla Kornarius, S.AB., M.Si

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

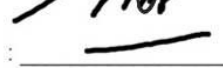
Nama : Devia Mahartika Anggini
Nomor Pokok : 2017320149
Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di PT Gelora Intan Reksa Kota Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 25 Januari 2021
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si.

: 

Sekretaris
Marihhot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

: 

Anggota
Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Devia Mahartika Anggini

NPM : 2017320149

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di PT. Gelora

Intan Reksa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 15 Januari 2021



Devia Mahartika Anggini

ABSTRAK

Nama : Devia Mahartika Anggini
NPM : 2017320149
Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di PT. Gelora Intan Reksa Kota Bandung

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan yang ada di PT. Gelora Intan Reksa. PT. Gelora Intan Reksa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Dikarenakan kompleksitas dalam industri jasa konstruksi maka dibutuhkan SDM yang berkualitas untuk dapat menghasilkan bangunan yang sesuai dengan standar. Dalam hal ini, PT. Gelora Intan Reksa cukup terbantu dengan adanya perancangan penilaian berbasis kompetensi.

Penilaian kinerja berbasis kompetensi dilakukan sebagai evaluasi hasil kinerja karyawan dengan didasarkan pada suatu standar untuk melihat apakah karyawan tersebut dapat mengerjakan tugas dan berperilaku sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Tahapan dalam merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi yaitu menyusun arsitektur kompetensi, menyusun kamus kompetensi, dan penetapan profil kompetensi. Kamus kompetensi terdiri dari nama kompetensi, definisi kompetensi, dimensi kompetensi, dan indikator perilaku yang perlu digunakan dalam masing-masing jabatan di PT. Gelora Intan Reksa.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dengan teknik analisis data secara kualitatif.

Hasil dari penelitian ini yaitu rancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi yang terdiri dari arsitektur kompetensi, kamus kompetensi, profil kompetensi, dan rancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi.

Saran yang diajukan oleh peneliti untuk PT. Gelora Intan Reksa yaitu 1. Sosialisasi, 2. *Training*, 3. Uji coba dalam proses untuk mengaplikasikan penilaian kinerja berbasis kompetensi yang sudah dibuat berdasarkan kebutuhan dari masing-masing jabatan di perusahaan.

Kata kunci : Kompetensi, Penilaian Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Name : Devia Mahartika Anggini
NPM : 2017320149
Title : *Designing Performance Assessment Based on Competency for PT. Gelora Intan Reksa in Bandung City*

The purpose of this study is to design a competency assessment for each position at PT. Gelora Intan Reksa. PT. Gelora Intan Reksa is a company engaged in construction services. Due to the complexity in the construction service industry, qualified human resources are needed to be able to produce buildings that comply with standards. In this case, PT. Gelora Intan Reksa. In this case, PT. Gelora Intan Reksa was quite helped by the design of competency-based assessments.

Competency-based performance appraisal is carried out as an evaluation of employee performance results based on a standard to see whether the employee can perform tasks and behave in accordance with predetermined standards. The stages in designing competency-based performance appraisals are compiling a competency architecture, compiling a competency dictionary, and establishing a competency profile. The competency dictionary consists of competency names, competency definitions, competency dimensions, and behavioral indicators that need to be used in each position at PT. Gelora Intan Reksa.

In this study, researchers used a case study method. The data collection technique used was interviews with qualitative data analysis techniques.

The results of this study are a competency-based performance appraisal design consisting of a competency architecture, a competency dictionary, a competency profile, and a competency-based performance appraisal design.

Referring to the result, advice that written by the researcher for PT. Gelora Intan Reksa are: 1. to do some socialization, 2. training employee, 3. trials and errors in the process of performance assessment based on the needs of each position in the company.

Keywords: Competency, performance assessment, human resource management

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat beserta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di PT. Gelora Intan Reksa”, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis dalam menimba ilmu sampai menyusun skripsi ini sampai selesai tentu tidak lepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak maka dalam kesempatan ini penulis dengan segala hormat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua, Drs. Soma Gantika M.Si dan Yuyun Yuniar, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
2. Kakak, Regan Variandy Ismail, yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
3. Semua anggota keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
4. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam memerikan arahan, masukan, juga motivasi untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini.
5. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
6. Bapak Daniel Karim, S.IP, MM. selaku dosen pembimbing informal yang membantu penulis dengan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penelitian.
7. Bapak Dadang Darmana selaku pemilik perusahaan PT. Gelora Intan Reksa yang telah memberi izin penulis untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan yang dimilikinya.

8. Ibu Hani selaku bagian SDM di PT. Gelora Intan Reksa yang telah memberikan izin, informasi, waktu, serta bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
9. Tiara Rizka Pradipta selaku sahabat peneliti yang selalu membantu peneliti dalam menghadapi berbagai kondisi.
10. Muhammad Rivai Sulaiman dan Arsyia Ratri Maulidiana selaku sahabat peneliti yang membantu peneliti dalam masa-masa kuliah sampai selesai dengan segala bantuan baik motivasi, moral, tenaga, dan berbagai pengalaman selama berkuliah.
11. Sanchaka Widjaja Amiarsa dan Alvin Benardi selaku sahabat peneliti yang selalu ada saat peneliti membutuhkan motivasi.
12. Cindy Belarosa, Eri Nurul Fadila, Deryl Putra Riyandi selaku teman belajar yang telah membantu dan memotivasi penulis selama melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
13. Rizky Dwima, Anya Kancana, Indy Nadhira, Anindya Belva, Florencia Irena, Tb. Reza Faadhilah, Satrio Noor Wicaksono, Christian Valentino selaku sahabat penulis yang menemani masa-masa kuliah penulis yang memotivasi penulis dalam menyelesaikan tugas-tugas di dalam perkuliahan.
14. Mang Daa atau Ateng Sutaryan selaku pemberi motivasi dan selalu mengantar peneliti selama kesibukan masa-masa kuliah.
15. Atanasius Vito, Rico Denil, Adeline Stefani, Kevin Muzhaffar selaku sahabat peneliti yang selalu memberikan canda tawa.
16. Tim Bakdes, yang memberikan penulis pengalaman baru dengan dipenuhi canda tawa.
17. HMPSIAB 2017/2018, 2019, 2020 selaku pemberi pengalaman cukup besar bagi penulis dalam mengenal berbagai jenis sistem kerja.
18. Dwika Muhammad Farissy, Muhammad Irfan Firmansyah, Disan Purwantara selaku teman peneliti sejak SMA yang selalu memberikan bantuan kepada peneliti ketika sedang membutuhkan.

19. Seluruh mahasiswa Ilmu Administrasi Bisnis Angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
20. Seluruh pihak yang telah terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, tetapi tidak dapat disebutkan satu – persatu. Terima kasih atas kenangan dan terjalinnya hubungan baik semasa perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi karya tulis yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya

Daftar Pustaka

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup.....	7
BAB II.....	8
Tinjauan Pustaka.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Tujuan dan Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3 Pengertian Manajemen Kinerja.....	10
2.4 Tujuan Manajemen Kinerja.....	11
2.5 Pengertian Key Success Factor.....	12
2.6 Pengertian Key Performance Indicator.....	12
2.7 Definisi Kompetensi.....	12
2.8 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	13
2.9 Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	18
2.10 Karakteristik Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	20
2.11 Kategori Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	21
2.12 Tahapan CBHRM.....	22
2.13 Membuat Profil Kompetensi.....	24

2.14	Menyusun Kamus Kompetensi	27
2.15	Faktor-faktor yang mendorong keberhasilan proyek kompetensi	28
2.16	Kelompok Kompetensi	29
2.17	Pengertian Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi	29
2.17.1	Tujuan Penelitian Kinerja Berbasis Kompetensi	30
2.17.2	Arti Penting Penilaian Kinerja	31
2.17.3	Metode Penilaian Kinerja	32
2.17.4	Formulir Penilaian Kinerja	35
2.18	Hasil Penelitian Terdahulu.....	36
BAB III		40
Metode Penelitian		40
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Metode Penelitian	40
3.3	Model Penelitian	41
3.4	Tahapan Penelitian.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6	Populasi.....	44
3.7	Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV		46
Objek Penelitian.....		46
4.1	Sejarah Perusahaan	46
4.2	Visi Misi Strategi Perusahaan.....	47
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.4	Deskripsi Pekerjaan	48
BAB V		53
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....		53
5.1	Penyusunan Arsitektur Kompetensi.....	53
5.2	Penyusunan Kamus Kompetensi.....	66
5.3	Profil Kompetensi Jabatan	68

5.4 Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi	78
BAB 6	92
KESIMPULAN DAN SARAN	92
6.1 Kesimpulan	92
6.2 Saran	93
Daftar Pustaka.....	95
LAMPIRAN.....	98

Daftar Gambar

Gambar 3. 1 Model Penelitian	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	48
Gambar 5. 1 Arsitektur Kompetensi	66

Daftar Tabel

Tabel 2. 1 Contoh Formulir Penilaian Kinerja.....	36
Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 5. 1 Penurunan Visi PT. Gelora Intan Reksa	57
Tabel 5. 2 Penurunan Misi PT. Gelora Intan Reksa	60
Tabel 5. 3 Penjelasan KPI.....	62
Tabel 5. 4 Arsitektur Kompetensi.....	63
Tabel 5. 5 Penjelasan Kompetensi Inti	64
Tabel 5. 6 Penjelasan Kompetensi Manajerial.....	64
Tabel 5. 7 Penjelasan Kompetensi Teknis Umum.....	64
Tabel 5. 8 Penjelasan Kompetensi Teknis Khusus	65
Tabel 5. 9 Profil Kompetensi Jabatan Inti	71
Tabel 5. 10 Profil Kompetensi Jabatan Fungsional	74
Tabel 5. 11 Profil Kompetensi Jabatan Matriks.....	77
Tabel 5. 12 Aspek Perilaku.....	80
Tabel 5. 13 Aspek KPI.....	80
Tabel 5. 14 Bobot Penilaian.....	89
Tabel 5. 15 Level Kinerja Jabatan Inti.....	89
Tabel 5. 16 Level Kinerja Jabatan Fungsional.....	90
Tabel 5. 17 Level Kinerja Jabatan Matriks	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan dalam berbagai industri semakin ketat bersaing satu sama lain. Perusahaan yang memberikan jasa dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik dan perusahaan yang memproduksi barang dituntut juga untuk memberikan produk yang terbaik bagi para konsumennya. Terutama pada perusahaan yang memberikan jasa maka sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan dan menampilkan performa yang terbaik agar perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor di industrinya.

Seperti apa yang telah diketahui, untuk dapat menampilkan performa yang terbaik maka sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Salah satu hal penting yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan atau *performance appraisal*. Tentu setelah melakukan rekrutmen dan seleksi perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang memiliki performa kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan di perusahaan ataupun melampaui standar tersebut. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan, perusahaan menjadi memiliki gambaran terhadap bagaimana performa kinerja dari para karyawan dan hasil tersebut dapat digunakan

untuk penetapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan, promosi karyawan, dan lain-lain. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses evaluasi untuk melihat seberapa baik performa kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Robert & John, 2001). Dimensi utama dari pengukuran kinerja organisasi yaitu: (1) keefektivitasan; (2) efisiensi; dan (3) kemampuan untuk beradaptasi (Robert W & Walker, 1987). Manfaat dari penilaian kinerja karyawan menurut Hani Handoko (2000) yaitu sebagai berikut: (1). Perbaikan dan penilaian prestasi kerja; (2). Keputusan-keputusan dari penempatan; (3). Kebutuhan- kebutuhan latihan dan pengembangan; (4). Perencanaan dan perbaikan karir; (5). Penyimpangan-penyimpangan proses staffing; (6). Ketidakakuratan informasional; (7). Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. (Hani, 2000)

Untuk membuat keputusan yang baik mengenai karyawan sebagian besar organisasi yang baik sekarang menggunakan sistem berbasis kompetensi untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi. Kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja (Byars & Rue). Organisasi telah banyak berupaya untuk membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan di dalam organisasi. Kompetensi tersebut diharapkan memberi mereka cara yang lebih baik untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan mereka. Organisasi menggunakan kompetensi

yang telah diidentifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancarai kandidat yang terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi, dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai cara pelatihan, kenaikan jabatan, dan penugasan.

Penilaian berbasis kompetensi yang juga disebut dengan evaluasi kinerja berbasis kompetensi adalah cara mengevaluasi karyawan hasil kerja yang telah mereka lakukan sejak akhir periode penilaian sebelumnya. Pada umumnya organisasi menggunakan proses penilaian kinerja tahunan untuk melihat hasil atau tujuan karyawan seperti apa yang telah dicapai dan kompetensi bagaimana mereka mencapai tujuan. Kompetensi yang paling umum digunakan adalah 1. Orientasi pencapaian/hasil, 2. Inisiatif, 3. Dampak dan Pengaruh, 4. Orientasi Pelayanan Pelanggan, 5. Pemahaman antarpribadi, 6. Kesadaran Organisasi, 7. Berpikir Analitis, 8. Berpikir Konseptual, 9. Pencarian Informasi, 10. Integritas (Kessler, 2011). Kompetensi tersebut merupakan 10 kompetensi paling umum karena hampir semua organisasi menggunakan 10 kompetensi ini sebagai kompetensi dasar.

Dalam kompetensi terdapat faktor kunci kesuksesan dimana dalam hal ini dapat membantu perusahaan untuk memiliki kinerja lebih baik dari sebelumnya. Karena perusahaan masih menggunakan penilaian berupa tepat waktu, tepat mutu, dan tepat sasaran tetapi belum memiliki penilaian baku. Maka, sebagai usaha untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dan agar perusahaan memiliki acuan baku dan data-data yang jelas terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pembentukan penilaian kinerja dengan tahapan membuat faktor kunci kesuksesan.

Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan yang efektif, perusahaan mampu mengoptimalkan kompetensi karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Penilaian kinerja karyawan juga dapat membuat karyawan untuk termotivasi bekerja lebih baik lagi. Selain dampak positif, dampak negatif juga dapat diperoleh perusahaan jika penilaian kinerja karyawan tidak dilaksanakan secara efektif. Ketidakefektivan hal tersebut dapat menimbulkan keluhan karyawan, turunnya motivasi kerja karyawan, dan tingginya intensi *turnover* karyawan. Hal ini terjadi pada banyak perusahaan termasuk PT. Gelora Intan Reksa.

Dalam hal ini, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap PT. Gelora Intan Reksa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Peneliti melihat permasalahan yang ada di PT. Gelora Intan Reksa yang sudah berdiri sejak tahun 2005 adalah belum adanya penilaian kinerja berbasis kompetensi yang baku untuk setiap pekerjaan yang ada di PT. Gelora Intan Reksa. Menurut data secara umum PT. Gelora Intan Reksa adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi dan perdagangan umum. Untuk perusahaan yang lebih bekerja pada lapangan tentu memiliki kompleksitas yang lebih tinggi maka diperlukan kompetensi yang sesuai dengan visi, misi perusahaan agar perusahaan dapat bekerja secara optimal.

Berbagai ketidakjelasan dalam prosedur dan standar dalam penilaian kinerja karyawan berdampak pada kurang nyamannya dan perasaan tidak adil pada karyawan. Berangkat dari kondisi tersebut maka perlu adanya pembenahan dalam penilaian kinerja karyawan di PT. Gelora Intan Reksa. Penilaian kinerja yang baru

harus dapat mengakomodasi semua kebutuhan, baik dari segi kebutuhan karyawan maupun kebutuhan perusahaan. Untuk mengetahui seperti apa rancangan penilaian kinerja yang sesuai untuk PT. Gelora Intan Reksa maka peneliti harus menganalisis terlebih dahulu mengenai kebutuhan dari PT. Gelora Intan Reksa. Untuk dapat menganalisa maka ada beberapa aspek yang dibutuhkan seperti profil perusahaan, visi misi strategi, struktur organisasi perusahaan, dan deskripsi dari masing-masing pekerjaan. Setelah memperoleh data-data tersebut, maka peneliti dapat melihat kompetensi seperti apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan dan bagaimana sumber daya manusia yang sesuai untuk pekerjaan tersebut. Beberapa hal yang dapat diteliti yaitu arsitektur kompetensi untuk PT. Gelora Intan Reksa seperti kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis. Hasil dari penelitian tersebut, peneliti dapat memberikan kamus kompetensi untuk PT. Gelora Intan Reksa. Dari kedua hal yang diteliti tersebut maka peneliti dapat melihat bagaimana sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi yang diperlukan oleh PT. Gelora Intan Reksa.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis perancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi di PT. Gelora Intan Reksa.

1.2 Identifikasi Masalah

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang dan paparan di atas adalah:

1. Bagaimana penilaian kinerja berbasis kompetensi yang diperlukan untuk menilai kinerja karyawan PT. Gelora Intan Reksa?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan diantaranya, yaitu:

1. Untuk merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi yang diperlukan untuk menilai kinerja karyawan PT. Gelora Intan Reksa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan oleh penulis tentang penelitian ini bagi pihak:

1. Teoretis

Secara teoritis, hasil penelitian yang diperoleh dapat memahami mengenai kompetensi karyawan yang sesuai untuk setiap jabatan yang ada di PT. Gelora Intan Reksa. Model kompetensi yang sudah dibuat diharapkan dapat digunakan untuk mengelola sumber daya manusia di PT. Gelora Intan Reksa agar dapat berjalan menjadi lebih baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Praktis

a. Perusahaan

Dengan dapat menggunakan kampus kompetensi untuk mengelola sumber daya manusia di PT. Gelora Intan Reksa dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.

b. Pihak lain

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan menjadi referensi pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai topik ini.

c. Pribadi

Menambah wawasan pribadi karena penulis memiliki kesempatan untuk mempelajari permasalahan dalam bidang Sumber Daya Manusia dan penulis dapat mengaplikasikan teori-teori yang sudah dipelajari sebelumnya.

1.5 Ruang Lingkup

Terdapat batasan yang menjadi lingkup penelitian dalam melakukan penelitian mengenai sistem rekrutmen, seleksi, dan penilaian kinerja, seperti:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dalam lingkup PT. Gelora Intan Reksa.
2. Penelitian ini hanya dilakukan untuk pegawai PT. Gelora Intan Reksa.