



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di**  
**Pluton Adarma Mega**

Skripsi

Oleh

Andreas Theodous

2015320150

Bandung

2019



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

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di**  
**Pluton Adarma Mega**

Skripsi

Oleh

Andreas Theodorus

2015320150

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Andreas Theodorus Tanusaputra  
Nomor Pokok : 2015320150  
Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Pluton Adarma  
Mega

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 30 Juli 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Dr. M. Banowati Talim, Dra, M.Si.

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andreas Theodorus

NPM : 2015320150

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di  
Pluton Adarma Mega

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan 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,

Andreas Theodorus Tanusaputra

## ABSTRAK

Nama : Andreas Theodorus Tanusaputra  
NPM : 2015320150  
Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Pluton Adarma Mega

---

Tujuan dari penelitian ini yaitu merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk setiap jabatan yang ada di Pluton Adarma Mega. Pluton Adarma Mega merupakan salah satu industri garmen yang bergerak di bidang jasa pembuatan *t-shirt*. Melihat adanya persaingan industri garmen yang cukup ketat, maka salah satu aspek paling penting yaitu unsur SDM yang berkualitas. Dalam hal ini, Pluton Adarma Mega juga akan cukup terbantu dengan adanya perancangan CBHRM.

Tahapan dalam merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi yaitu menyusun arsitektur kompetensi, menyusun kamus kompetensi dan penetapan profil kompetensi. Dengan adanya CBHRM, rancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi dapat dilakukan untuk mengetahui sudah sesuai atau belum suatu kinerja karyawan dalam berperilaku dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi dan wawancara. Jenis penelitian yang dipakai yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil dari penelitian ini yaitu CBHRM (*Competency Based Human Resource Management*) yang terdiri atas arsitektur kompetensi, kamus kompetensi, profil kompetensi, dan rancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi. Arsitektur kompetensi menghasilkan kompetensi inti, kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Kompetensi inti terdiri dari komunikasi, orientasi pada pelanggan, orientasi pada kualitas, *continuous learning*, dan *information seeking*. Kompetensi manajerial terdiri dari kepemimpinan dan pemecahan masalah. Kompetensi teknis dibagi menjadi teknis umum (pengetahuan tekstil) dan teknis khusus (merancang produksi *t-shirt*, membuat pola, memotong bahan, membuat sampel, menjahit, *quality control*).

Saran yang diajukan peneliti untuk Pluton Adarma Mega yaitu melakukan sosialisasi mengenai arsitektur kompetensi, kamus kompetensi, profil kompetensi dan melakukan uji coba serta mengevaluasi proses penilaian kinerja berbasis kompetensi sesuai kebutuhan masing-masing jabatan.

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

## ABSTRACT

*Name : Andreas Theodorus*  
*NPM : 2015320150*  
*Title : Designing Performance Assessment Based on Competency for Pluton Adarma Mega*

---

*The purpose of this study is to design competency-based performance assessments for each position in Pluton Adarma Mega. Pluton Adarma Mega is one of the garment industry which is engaged in t-shirt manufacturing services. Seeing that there is a tight competition in the garment industry, one of the most important aspects is the quality of human resources. In this case, Pluton Adarma Mega will also be sufficiently helped by the Competency Based Human Resources Management (CBHRM) design.*

*Stages in designing competency-based performance assessments, namely compiling the competency architecture, compiling a dictionary of competencies and establishing competency profiles. With the existence of CBHRM, competency-based performance appraisal designs can be carried out to find out whether or not an employee's performance and behaviour has been corresponded with the established standards.*

*In this study, researcher used the survey method. Data collection techniques used are observation and interviews. The type of research used is descriptive analysis with a qualitative approach.*

*The results of this study are Competency Based Human Resource Management (CBHRM) consisting of competency architecture, competency dictionary, competency profile, and competency-based performance assessment design. The competency architecture produces core competencies, managerial competencies and technical competencies. Core competencies consist of communication, customer orientation, quality orientation, continuous learning, and information seeking. Managerial competence consists of leadership and problem solving. Technical competencies are divided into general technical (textile knowledge) and special technical (designing t-shirt production, making patterns, cutting materials, making samples, sewing, quality control).*

*Reffering to the result, Pluton Adarma Mega is suggested to socialize about competency architecture, competency dictionaries, competency profiles and conduct trials and evaluate competency-based performance assessment processes according to the needs of each position.*

*Keywords: Human Resource Management, CBHRM, Performance assessment*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas rahmat dan kasih karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Pluton Adarma Mega”, yang merupakan syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Papa dan mama selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan penuh, mendoakan, memberi kasih sayang, dan memberi semangat kepada saya.
2. Abraham Tanusaputra dan Sarah Natasha Tanusaputra selaku kakak dan cici kandung serta anggota keluarga lainnya yang selalu memberikan dukungan dan hiburan selama penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. yang saya hormati selaku dosen pembimbing yang menyediakan waktu dan dengan sangat sabar selalu membantu dan memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti.
5. Pemilik Pluton Adarma Mega yang telah memberikan izin kepada penulis melakukan penelitian.
6. Teman-teman satu bimbingan yaitu Chandra, Edwin, Monic, Cia, Melani, Rainta. Sukses kedepannya guys!
7. Teman-teman yang juga mengambil skripsi yang bersedia untuk membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan penulis yaitu Isel, Sharon, Vivin, Maria, Joce, Sayoga, Yohanes, Nathaniel, Osmond, Oswald, Chandra, Hau-hau, Arief, Hudy, Jeremmy, Willy, Teddy, Wongso, Owen, Dodi, Yoan, Edwin yang

menjadi teman belajar saat menjelang ujian, teman bermain untuk mengisi waktu kosong di kampus. Sukses kedepannya guys!

9. Teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR angkatan 2015 yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
10. Teman-teman gereja yaitu Ko Alvin, Ci Kezia, Martinus, Samuel, Novi, Ariel, Ecen, Marcell, Aga yang selalu memberi dukungan dan hiburan selama penyelesaian skripsi.
11. Teman bermain yaitu Abip, Feriyan, Yefta selaku teman dekat yang selalu membantu, menghibur, dan memberi dukungan selama penyelesaian skripsi.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran. Di samping itu, penulis berharap agar penelitian ini dapat berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

Bandung,

Andreas Theodorus Tanusaputra

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Objek Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2 Definisi Kompetensi .....	10
2.3 Manfaat Kompetensi dalam MSDM .....	10
2.4 Langkah-langkah Pengembangan Model Kompetensi .....	11
2.5 Jenis Kompetensi .....	12
2.6 Komponen Kompetensi .....	14
2.7 Elemen Kompetensi .....	14
2.8 CBHRM .....	15
2.9 Tahapan CBHRM .....	15
2.10 Membuat Profil Kompetensi .....	16
2.11 Menyusun Kamus Kompetensi .....	19
2.12 Faktor- faktor yang mendorong keberhasilan proyek kompetensi .....	20
2.13 Kelompok Kompetensi .....	21
2.14 Pengertian Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi .....	21
2.14.1 Tujuan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi .....	22

2.14.2 Faktor-faktor Penilaian Kinerja .....	23
2.14.3 Metode Penilaian Kinerja .....	23
2.14.4 Formulir Penilaian Kinerja .....	27
2.15 Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	33
3.2 Metode Penelitian.....	33
3.3 Model Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Populasi .....	36
3.6 Sampel .....	37
3.7 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.8 Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	41
4.2 Visi, Misi, dan Strategi Perusahaan.....	42
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4.4 Deskripsi Pekerjaan .....	42
<b>BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
5.1 Penyusunan Arsitektur Kompetensi .....	44
5.2 Penyusunan Kamus Kompetensi .....	49
5.3 Profil Kompetensi Jabatan.....	50
5.4 Perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi.....	53
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
6.1 Kesimpulan.....	60
6.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pluton Adarma Mega.....	42
Gambar 5.1 Arsitektur Kompetensi .....	48

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Observasi Langsung .....	36
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	37
Tabel 5.1 Penurunan Visi Pluton Adarma Mega .....	45
Tabel 5.2 Penurunan Misi Pluton Adarma Mega .....	47
Tabel 5.3 Arsitektur Kompetensi .....	48
Tabel 5.4 Profil Kompetensi Jabatan .....	51
Tabel 5.5 Aspek Perilaku .....	55
Tabel 5.6 Aspek KPI .....	55
Tabel 5.7 Bobot Penilaian .....	58
Tabel 5.8 Level Kinerja Staff Produksi .....	58
Tabel 5.9 Level Kinerja Kepala Produksi .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kamus Kompetensi Pluton Adarma Mega .....	66
Lampiran 2 Form Penilaian Kinerja Pegawai Pluton Adarma Mega.....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan sektor manufaktur di Indonesia dapat dikatakan berkembang dengan pesat. Hal ini dapat dibuktikan bahwa pada triwulan II-2018, sektor manufaktur memberikan kontribusi terbesar bagi Produk Domestik Bruto (PDB) nasional (Kontan.co.id, 2018). Menurut Badan Pusat Statistik, data menunjukkan bahwa produksi industri manufaktur besar dan sedang pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017 mengalami kenaikan sebesar 4,33%, sedangkan industri manufaktur mikro mengalami kenaikan sebesar 6,63% (Kompas, 2017). Menurut Kementerian Perindustrian, banyak investor asing yang semakin antusias untuk berinvestasi pada sektor manufaktur. Bila dilihat, perusahaan pada sektor manufaktur semakin berkembang di wilayah Jawa Barat. Pada triwulan III tahun 2017, pertumbuhan produksi pada industri manufaktur besar dan sedang di Jawa Barat mengalami kenaikan sebesar 0,60% (q-to-q) dari triwulan II tahun 2017 (Jabarprov, 2017).

Salah satu industri manufaktur yang sedang berkembang saat ini yaitu industri garmen. Menurut Kementerian Perindustrian (2016), industri garmen yang berada di Jawa Barat berjumlah 150. Industri garmen dan tekstil termasuk industri strategis bagi perekonomian Indonesia (Tribunnews, 2018). Selain itu, investasi pada industri garmen tercatat mengalami kenaikan sebesar 68% dari Rp7,62 triliun menjadi Rp 12.83 triliun (Hartati, 2018). Dengan banyaknya industri garmen yang

ada tersebut, hal itu mengakibatkan persaingan yang cukup ketat antar garmen satu dengan lainnya.

Setiap industri garmen tentunya saling berkompetisi untuk memberikan kualitas jasa dan produk yang baik. Selain itu, tidak hanya dalam segi kualitas jasa dan produk tetapi juga mementingkan kualitas waktu maupun harga produk. Kualitas waktu yang dimaksud apabila industri garmen tersebut dapat memenuhi waktu yang telah dijanjikan kepada *customer* untuk menyelesaikan produk yang dipesan. Tak dapat dipungkiri bahwa kontribusi perancang busana diperlukan bagi industri garmen. Keahlian para desainer dibutuhkan untuk selalu mengikuti perkembangan *trend fashion* yang berubah-ubah (Mega, 2017). Oleh karena itu, industri garmen merupakan sektor manufaktur yang paling banyak menyerap tenaga kerja (Tribunnews, 2018).

Penulis berpendapat bahwa untuk menciptakan kualitas pelayanan yang baik, unsur sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memiliki pengaruh yang besar. Hal tersebut dikarenakan tanpa adanya sumber daya manusia, produksi tidak akan berjalan walaupun perusahaan menggunakan mesin teknologi yang canggih sekalipun. Anne Patricia Sutanto selaku wakil direktur utama Pan Brothers mengatakan bahwa tenaga kerja merupakan kunci paling penting bagi perusahaan garmen. Oleh karena itu, perusahaan garmen membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak (Sugianto, 2017). Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bersangkutan.

Agar dapat menghasikan sumber daya manusia yang berkompeten, perusahaan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi. Dengan begitu, perusahaan dapat melakukan pengelolaan SDM dengan menempatkan orang (pegawai) sesuai kompetensi yang mereka miliki agar mencapai kinerja yang optimal. Penerapan *the right man in the right place* masih sulit dilakukan, sehingga banyak orang tidak ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Pendekatan dalam pengelolaan SDM dari beberapa tahun terakhir yang apabila dikaitkan dengan kompetensi yang dimiliki, maka dapat dilakukan dengan *competency based human resources management* (CBHRM). Oleh karena itu, kata “kompetensi” menjadi elemen kunci dalam CBHRM (Hamdani, 2018). CBHRM menjadi aspek yang penting. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (CBHRM), kapasitas dan pembangunan pondasi akan dapat ditingkatkan karena melihat adanya kompetensi yang tepat bagi orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi disesuaikan dengan tuntutan pekerjaannya. Orang-orang tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya bagi dari segi pengetahuan, keterampilan, mental serta karakter produktifnya. Hal tersebut yang menjadikan mereka siap menghadapi perubahan dengan kepemilikan nilai yang kuat sesuai dengan tuntutan organisasinya tanpa menghilangkan jati diri (Hutapea & Thoha, 2008).

Menurut Kamus Kompetensi Loma, kompetensi adalah aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dirinya untuk mencapai kinerja yang *superior* (Lasmahadi, 2002). Menurut (Robotham & R, 1996) kompetensi juga merupakan perilaku seseorang dalam ruang lingkup organisasinya untuk bereaksi

dan memberi respon terhadap pekerjaannya. Adanya kompetensi tersebut dapat mengarahkan pada tingkah laku. Sedangkan tingkah laku tersebut dapat menghasilkan kinerja. Kompetensi bila dilihat secara general merupakan sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang dapat dilihat berdasarkan perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Hamdani, 2018). Apabila perusahaan sudah mengetahui kompetensi yang dibutuhkan bagi sumber daya manusianya agar dapat bekerja lebih baik, maka hal itu dapat membantu perusahaan untuk menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat.

Melihat agar para karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, oleh karena itu banyak perusahaan khususnya perusahaan berskala besar yang menggunakan model-model kompetensi. Perusahaan menggunakan model tersebut agar dapat mengenali keterampilan, pengetahuan serta karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sekumpulan kompetensi tercermin pada sebuah model kompetensi dalam suatu lingkungan kerja agar dapat menentukan kinerja yang sukses. Model kompetensi seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta manajemen kinerja adalah hal mendasar dari fungsi SDM (Binar). Oleh karena itu, pencapaian visi misi perusahaan akan terwujud dengan adanya model kompetensi yang dibuat untuk peningkatan para karyawannya. Output yang dihasilkan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi yaitu penilaian kinerja berbasis kompetensi yang memiliki manfaat untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan apakah sudah mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dan dibutuhkan oleh perusahaan.

Pluton Adarma Mega merupakan salah satu industri garmen yang terletak di Komplek Margahayu Raya, Jalan Taman Saturnus III No.62, Bandung. Pluton Adarma Mega bergerak di bidang jasa pembuatan *t-shirt* yang modelnya dapat disesuaikan dengan permintaan yang ada. Pluton Adarma Mega sampai sekarang masih berbentuk *home industry*. Pluton Adarma Mega memiliki cukup banyak kompetitor di daerah sekitarnya. Oleh karena itu, dalam bersaing, perusahaan harus memberikan kualitas layanan jasa dan hasil yang totalitas agar dapat memuaskan konsumen.

Pluton Adarma Mega memiliki strategi dalam menjalankan bisnisnya yaitu selalu totalitas dalam kualitas. Pluton Adarma Mega mengatur semua kegiatan pemasaran, sumber daya manusia, dan produksi. Pluton Adarma Mega selalu menjaga hubungan baik dengan konsumen seperti melalui komunikasi yang *ter-update*, berusaha menepati janji waktu yang telah ditentukan, dan memiliki hasil yang berkualitas. Pluton Adarma Mega perlu menetapkan kompetensi kepada setiap jabatan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :

**“PERANCANGAN PENILAIAN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI  
DI PLUTON ADARMA MEGA”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Pluton Adarma Mega bergerak di bidang jasa pembuatan *t-shirt*. Berdasarkan pengamatan penulis pula, perusahaan belum memiliki standar kompetensi yang jelas pada setiap jabatan para karyawan

yang ada. Hal tersebut akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan perusahaan yang ingin dicapai dan tertera pada visi, misi, dan strategi perusahaan.

- Visi :

Menjadikan Pluton Adarma Mega sebagai tempat produksi pakaian terbesar dan terpercaya di kota Bandung

- Misi :

Memberikan kualitas dan kenyamanan bagi para pelanggan yang datang

- Strategi :

Selalu totalitas dalam kualitas

Berdasarkan visi, misi, dan strategi perusahaan di atas, Pluton Adarma Mega perlu melakukan perancangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi. Dengan adanya perancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi tersebut, perusahaan dapat mengetahui dengan mudah kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Diharapkan CBHRM itu pula dapat memperkuat kedudukan atau posisi perusahaan di antara para pesaing.

Melihat permasalahan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana arsitektur kompetensi untuk menentukan kompetensi apa yang tepat sebagai kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis?
2. Bagaimana kamus kompetensi untuk Pluton Adarma Mega?
3. Bagaimana peta kompetensi untuk bagian produksi di Pluton Adarma Mega?

4. Bagaimana penilaian kinerja berbasis kompetensi yang diperlukan untuk menilai kinerja karyawan Pluton Adarma Mega?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menyusun arsitektur kompetensi untuk menentukan yang tepat sebagai kompetensi inti, kompetensi manajerial, dan kompetensi teknis
2. Untuk menyusun kamus kompetensi
3. Untuk menentukan peta kompetensi untuk bagian produksi di Pluton Adarma Mega
4. Untuk merancang penilaian kinerja berbasis kompetensi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya perancangan penilaian kinerja berbasis kompetensi, perusahaan dapat mengetahui kompetensi karyawan yang tepat untuk setiap jabatan yang ada. Model kompetensi tersebut dapat diterapkan bagi sumber daya manusia di Pluton Adarma Mega agar dapat berjalan baik ke arah visi dan misi perusahaan.

2. Bagi peneliti lain

Penelitian ini berguna bagi peneliti lain yang ingin mengambil topik penelitian serupa. Adanya hasil penelitian ini berguna untuk menambah

pengetahuan atau wawasan serta referensi mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dengan berbasis kompetensi.

### 3. Bagi penulis sendiri

Penelitian yang telah dilakukan ini memberikan tambahan wawasan agar penulis lebih memahami sumber daya manusia dengan berbasis kompetensi. Penulis dapat menginterpretasikan teori-teori yang ada dengan masalah-masalah yang terjadi di lapangan terkait sumber daya manusia tersebut.

## 1.5 Objek Penelitian

Pluton Adarma Mega merupakan salah satu industri garmen yang terletak di Komplek Margahayu Raya, Jalan Taman Saturnus III No.62, Bandung. Pluton Adarma Mega bergerak di bidang jasa pembuatan *t-shirt* yang modelnya dapat disesuaikan dengan permintaan yang ada. Pluton Adarma Mega sampai sekarang masih berbentuk *home industry*. Pluton Adarma Mega memiliki karyawan sebanyak 7 orang yang terdiri dari kepala produksi, divisi *cutting* dan *sample*, penjahit, *finishing*.