

# Model Aplikasi Pemetaan Kompetensi Pegawai PT PLN Wilayah Kalimantan Selatan Dan Tengah

**Doddy Perdana Putera, Taufiq**

Program Studi Sistem Informasi, STMIK Banjarbaru

Jl. A. Yani Km. 33,5 Loktabat Banjarbaru

doddyperdana@gmail.com, pa\_taw@yahoo.com

## ABSTRAK

Berdasarkan pendalaman Focus Group Discussion (FGD) ditemukan bahwa pegawai tidak memahami peta kompetensi, manajemen memilih pegawai untuk menduduki jabatan struktural lebih karena berdasarkan usulan unit dan kesesuaian grade, dan regenerasi jabatan struktural tidak ada karena belum ada program pengembangan pegawai secara terstruktur. Ini tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola SDM di PLN Kalselteng untuk menanggulangi permasalahan dalam rangka promosi menduduki jabatan structural di lingkungan PLN Kalselteng. Berdasarkan analisa akar masalah menggunakan metode Root Cause Problem Solving (RCPS), penulis mengusulkan beberapa alternatif solusi dan yang utama adalah melalui program Talent Pool Management. Program ini memfokuskan pada pemetaan kompetensi pegawai, dimana outputnya adalah metrik peta kompetensi pegawai, dan melakukan program pengembangan sesuai peta kompetensi pegawai. Melalui program ini, diharapkan system promosi di PLN Kalselteng akan berjalan jauh lebih efektif.

**Kata Kunci** : Sistem Informasi, Pengolahan Data, Kompetensi Pegawai

## ABSTRACT

Based on the Focus Group Discussion (FGD) is found that the employees do not understand the competence map., management chose employees for structural position based on the units' suggestion, suitability grade And regeneration structural position does not exist because there is no employee development program. It would be a challenge for human resource managers in PT PLN South Kalimantan and Centeal Kalimantan to solve the problems in order to promote structural position in PT PLN South Kalimantan and Centeal Kalimantan. Based on root analysis problem using root cause problem solving (rcps), the author suggests several alternative solutions which one is through the talent pool management program. This program focuses on employee competency mapping where the output is employee competence metric map, and conduct the program in accordance to employee competence development map. Through this program, author hopes the promotion system in PT PLN South Kalimantan and Centeal Kalimantan will run more effectively.

**Keywords**: Information System, Data Processing, Competency employee

## 1. Pendahuluan

Manajemen talenta merupakan salah satu hal yang mulai dikembangkan dan menjadi perhatian banyak perusahaan khususnya dalam pengelolaan SDM dewasa ini. Sebagai perbandingan, Boston Consulting Group [1] berhasil mengidentifikasi bahwa manajemen talenta merupakan satu di antara lima tantangan penting yang harus di jawab di perusahaan-perusahaan di Eropa. Pada perkembangannya manajemen talenta biasanya dilakukan melalui proses *talent pool* yang berfokus pada bagaimana mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk menduduki suatu posisi kunci di perusahaan. Kajian lain mengenai manajemen talenta juga dilakukan oleh Capelli dalam bukunya *Talent on Demand* [2], Capelli menyatakan bahwa manajemen talenta adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan perusahaan untuk memenuhi Sumber Daya Manusia. Sedangkan menurut Davis dalam bukunya *Talent Assessment* [3] strategi manajemen talenta adalah salah satu pendekatan korporat yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan orang-orang bertalenta dalam organisasi.

Merujuk pada pengelolaan SDM, PT PLN (Persero) telah mengeluarkan beberapa kebijakan sebagai usaha untuk mengembangkan dan mempertahankan pegawainya, sebagai contoh PT PLN (Persero) menerbitkan surat keputusan Direksi mengenai pembinaan karir dan kompetensi pegawai PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 dan perubahannya Nomor

307.K/DIR/2009 dan 1025.K/DIR/2011 mempersyaratkan penguasaan kompetensi jabatan pada setiap level kompetensi pegawai (*Basic, Specific, System, Optimization, Advanced dan Integration*).

Sejalan dengan hal tersebut, mulai tahun 2013, kinerja perspektif SDM di PT PLN (Persero) telah difokuskan pada 2 domain utama yaitu Human Capital Readiness dan Organizational Capital Readiness yang semakin menegaskan bahwa pengelolaan kompetensi dan level kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan organisasi merupakan hal terpenting yang harus mendapat perhatian. Pengelolaan manajemen talenta selanjutnya juga ditargetkan menjadi salah satu sub KPI pada 2014.

Pada KPI 2014 manajemen talenta dilakukan sebagai salah satu upaya penting dalam proses kaderisasi. Kaderisasi sendiri merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan, karena merupakan inti dari keberlanjutan perusahaan ke depan. Fungsi dari kaderisasi pada kegiatan ini adalah mempersiapkan calon-calon yang siap melanjutkan tongkat estafet dalam menjalankan tugas-tugas untuk mewujudkan visi misi perusahaan. Mengacu pada Surat dari Divisi Pengembangan SDM dan Talenta Nomor 0137/042/KDIVTLN/2014 yang merupakan pedoman pelaksanaan KPI SDM tahun 2014, KPI *Organization Capital Readiness* (OCR) sub KPI *leadership* menargetkan bahwa 70% formasi jabatan supervisor dasar dan supervisor atas di PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah harus memiliki kader pegawai dengan talenta star/workhard pada tahun 2014. Sejalan dengan tantangan pengelolaan SDM untuk memiliki kader untuk posisi kunci dan menjawab tantangan sistem promosi yang taat prosedur, transparan, dan efektif, maka manajemen talenta merupakan alternatif yang perlu dipertimbangkan untuk diaplikasikan.

Menurut Pella dan Afifah Inayati dalam bukunya yang berjudul *Talent Management* [4] manajemen talenta adalah proses untuk memastikan kemampuan perusahaan untuk mengisi posisi kunci pemimpin perusahaan masa depan (*future leader*) dan posisi inti yang mendukung kompetensi inti perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

Dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan PT PLN (Persero) Wilayah Kalselteng, kompetensi yang akan dilakukan pengukuran sebagai dasar pemetaan adalah *hard competency* dan *soft competency*.

PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah menggunakan 7 (tujuh) kriteria *hard competency*, dengan pemberian detail skor sebagaimana tabel 3.1. Data *hard competency* akan diperbaharui setiap enam bulan sekali, mengingat data-data pada kriteria *hard competency* memiliki siklus enam bulan sekali.

Pemberlakuan kriteria tersebut dinilai cukup mewakili karakteristik lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah, Dengan tujuh kriteria ini maka setiap pegawai diharapkan mendapatkan penilaian yang obyektif dan adil

Data pemetaan pertama yang dibutuhkan adalah data *hard competency*. data-data tersebut dikonversikan ke dalam skor tertentu. Berikut detail usulan item *hard competency* dan skor setiap item:

**Tabel 2.1 Tabel Hard Kompetensi**

NO	KRITERIA	SKOR	MAX
<b>1</b>	<b>Rekomendasi dari atasan</b>		<b>9</b>
1.1	Ada rekomendasi dari atasan	9	
1.2	Tidak ada rekomendasi dari atasan	0	
<b>2</b>	<b>Penempatan daerah</b>		<b>10</b>
2.1	Penempatan di daerah 5	10	
2.2	Penempatan di daerah 4	8	
2.3	Penempatan di daerah 3	6	
2.3	Penempatan di daerah 1,2	4	
<b>3</b>	<b>Skor PDP Diklat terakhir</b>		<b>20</b>
3.1	≥ 90	20	
3.2	≥ 80	17	
3.3	≥ 70	14	
3.4	≥ 40	11	

3.5	< 40	8	
<b>4</b>	<b>Disiplin</b>		<b>8</b>
4.1	Belum Pernah mengalami hukuman disiplin 2 tahun terakhir	8	
4.2	Pernah mengalami hukuman disiplin 2 tahun terakhir	0	
<b>NO</b>	<b>KRITERIA</b>	<b>SKOR</b>	<b>MAX</b>
<b>5</b>	<b>Talenta terakhir</b>		<b>25</b>
5.1	> Optimal	25	
5.2	Optimal	22	
5.3	Potensial	19	
5.4	Kandidat Potensial	16	
5.5	< Kandidat Potensial	13	
<b>6</b>	<b>Sertifikasi Kompetensi (LSK/Si Ujo/Diklat Profesi)</b>		<b>20</b>
6.1	Memiliki sertifikat yang sesuai kompetensi	20	
6.2	Memiliki sertifikat yang belum sesuai kompetensi	10	
6.3	Tidak memiliki sertifikat	0	
<b>7</b>	<b>Prestasi Lainnya (1 tahun terakhir)</b>		<b>8</b>
7.1	Juara Nasional	8	
7.2	Juara Regional	6	
7.3	Berpartisipasi di Nasional/Regional	5	
7.4	Menjadi pembicara internasional	8	
<b>NO</b>	<b>KRITERIA</b>	<b>SKOR</b>	<b>MAX</b>
7.5	Menjadi pembicara nasional	6	
7.6	Menjadi instruktur pusdiklat	6	
7.7	Menjadi Narasumber KS internal	5	
7.8	Menjadi Mentor	4	

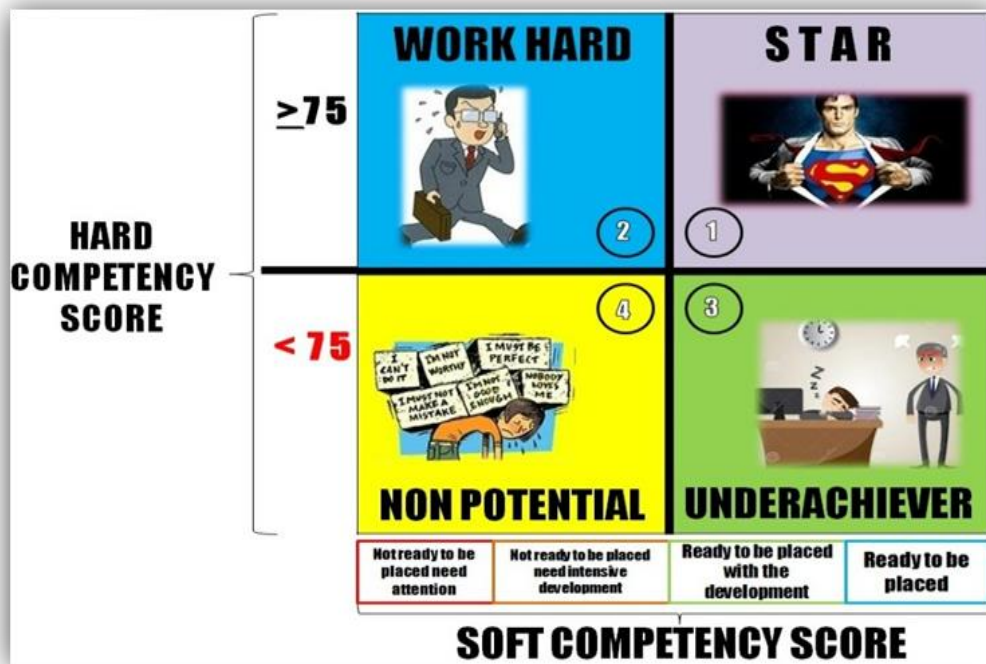
Dari tabel diatas terlihat bahwa talenta pegawai mendapat skor paling tinggi di banding item yang lain. Adapun total skor *hard competency* adalah 100.

Selain *hard competency*, pengukuran lain adalah *soft competency* yang didasarkan pada dua hal, yaitu:

- a. **Asesmen psikologi.** Asesmen psikologi pegawai ini meliputi IQ, intelegensi umum, abstraksi, verbal, numerik, stabilitas emosi, penyesuaian diri, kontak social, kerjasama kelompok, kepemimpinan, motivasi kerja, ketelitian, tempo kerja, ketahanan kerja. Output dari asesmen psikologi adalah TIDAK POTENSIAL, KURANG POTENSIAL, POTENSIAL dan DISARANKAN
- b. **Asesmen Kompetensi.** Asesmen kompetensi meliputi kompetensi utama dan kompetensi peran PLN. Untuk kompetensi utama yaitu: orientasi berprestasi, orientasi melayani pelanggan, pembelajaran berkelanjutan. Kompetensi peran yaitu: berpikir analitis, mengembangkan orang lain, kepemimpinan, kerjasama tim, peduli kualitas, perencanaan dan organisasi, pengenalan organisasi. Output dari asesmen kompetensi adalah KATEGORI A, B, C, dan D

Adapun kesimpulan akhir *soft competency*, berdasarkan kesimpulan asesmen psikologi dan kesimpulan asesmen kompetensi, ada 4 kategori, yaitu:

- a. Sudah siap ditempatkan
- b. Siap ditempatkan dengan pengembangan
- c. Belum siap ditempatkan, butuh pengembangan intensif
- d. Tidak siap ditempatkan, perlu perhatian



Gambar 2.1 Peta Talent

Hasil akhir pengukuran *hard competency* dan *soft competency* diwujudkan dalam bentuk gambar diatas peta kompetensi Urutan dari hasil pengukuran hard competency dan soft competency yaitu *Star*, *Work Hard*, *Underachiever*, dan *Non Potensial*

Setelah peta kompetensi pegawai di hasilkan, maka selanjutnya adalah membuat program pengembangan pegawai atau mempersiapkan pegawai agar saat diberikan jabatan structural sudah siap.

Adapun program pengembangan untuk masing-masing peta kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Peta Kompetensi Star

Pengembangan pegawai yang ada di Peta Kompetensi Star disesuaikan dengan soft competency pegawai tersebut. Apabila hasil soft competency pegawai sudah siap ditempatkan maka program pengembangannya diusulkan untuk mengikuti diklat penjurangan, sedangkan pegawai dengan soft competency siap ditempatkan dengan pengembangan maka program pengembangan yang diberikan yaitu melibatkan pegawai tersebut di dalam tim – tim yang mendukung kinerja perusahaan. Selain program pengembangan yang diberikan tadi, pegawai di peta kompetensi STAR wajib membuat *Project Assignment (PA)*.

b. Peta Kompetensi Workhard

Pengembangan pegawai yang ada di Peta Kompetensi Workhard disesuaikan dengan soft competency pegawai tersebut. Apabila hasil soft competency pegawai belum siap ditempatkan maka program pengembangan yang diusulkan yaitu menjadi narasumber *knowledge sharing* dan dilibatkan di tim – tim yang mendukung kinerja perusahaan, sedangkan pegawai dengan soft competency tidak siap ditempatkan perlu perhatian maka program pengembangan yang diberikan yaitu *outbound management training* dan *coaching mentoring dan counseling (CMC)*

c. Peta Kompetensi Under Achiever

Pengembangan pegawai yang ada di Peta Kompetensi *Under Achiever* disesuaikan dengan *soft competency* pegawai, apabila hasil *soft competency* pegawai sudah siap ditempatkan maka program pengembangannya maka akan dilibatkan sebagai peserta *knowledge sharing* dan mengikuti *Community of Practice*. Sedangkan hasil *soft competency* siap ditempatkan dengan pengembangan maka program pengembangan yang diberikan yaitu melalui *Coaching Mentoring dan Counseling* (pendekatan personal) baik dari atasan langsung maupun atasan atasan langsung pegawai.

d. Peta Kompetensi Non Potential

Pengembangan pegawai yang ada di peta *Non potential* disesuaikan dengan *soft competency* pegawai, apabila hasil *soft competency* pegawai pegawai belum siap ditempatkan perlu pengembangan maka program pengembangan yang diberikan melalui *outbound management training*. Sedangkan hasil *soft competency* tidak siap ditempatkan perlu perhatian maka program pengembangan yang diberikan yaitu melalui *Coaching Mentoring dan Counseling* (pendekatan personal) baik dari atasan langsung maupun atasan atasan langsung pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara menarik para pegawai yang bertalenta dan memiliki kredibilitas tinggi yang selanjutnya akan dipertahankan dan dikembangkan menjadi kader oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

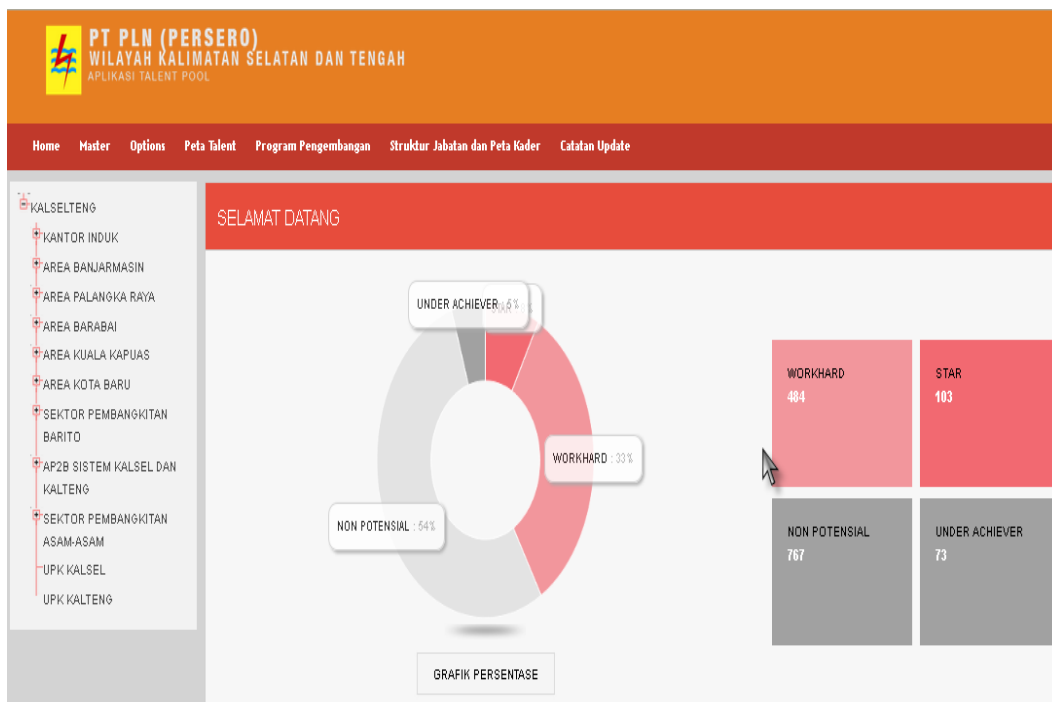
Kaderisasi pada program ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria talenta, level kompetensi dan record karir pegawai. Pegawai dengan talenta *Star* dianggap sebagai pegawai yang siap untuk ditempatkan pada suatu posisi penting di perusahaan, sedangkan pegawai dengan kriteria *workhard* dianggap sebagai pegawai yang cukup memiliki kapasitas untuk dikembangkan sebelum selanjutnya ditempatkan pada posisi penting di perusahaan.

Usulan peta kompetensi pegawai dan rumusan program pengembangan sesuai peta pegawai diharapkan akan membantu pengelola SDM dalam rangka mempersiapkan kaderisasi pengisian jabatan structural di lingkungan PLN Kalselteng, terutama untuk jabatan Supervisor Dasar dan Supervisor Atas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

1427 (98%) pegawai telah terpetakan pada bulan Oktober 2014, dengan sebaran talenta: 7% (103) *star*, 33% (484) *workhard*, 53% (767) *non potensial*, dan 5% (73) pada kategori *under achiever*.



Gambar 3.0.1 Hasil Peta Kompetensi Pegawai

3.2. Pembahasan

Penugasan pegawai merupakan proses dalam program *talent pool* yang menunjukkan bagaimana PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah mengembangkan dan mempertahankan karyawan untuk menduduki suatu posisi kunci di perusahaan. Penugasan pegawai bervariasi untuk setiap kategori talenta,

Tabel 3.1 Program Pengembangan

Kategori Talenta	Program Pengembangan
<i>Star</i>	a. Diusulkan diklat pra penjenjangan untuk selanjutnya mengikuti program penjenjangan b. Membuat <i>Project Assignment</i> c. Terlibat dalam tim peningkatan kinerja
<i>Workhard</i>	a. Nara Sumber <i>Community of Practice</i> b. Management training c. CMC ( <i>Personal Development</i> ) d. Terlibat dalam tim peningkatan kinerja
<i>Non Potential</i>	a. Terlibat sebagai peserta dalam kegiatan <i>Community of Practice</i> atau <i>Knowledge Sahring</i> b. CMC ( <i>Hard Competency</i> )
<i>Under Achiever</i>	a. Peserta Management Training b. CMC ( <i>Soft Competency</i> )

Implementasi Penugasan pegawai dilakukan mulai 17 September 2014. Koordinasi pelaksanaan fase ini dilakukan melalui surat no. 1020/074/WKSKT/2014 tanggal 16 September Perihal Target Kinerja Perspektif SDM dan komunikasi secara intensif antara SDM di Kantor Wilayah dan SDM Unit. Selama bulan September s.d Desember 2014 implementasi penugasan difokuskan pada pegawai dengan kriteria talenta *star* dan *workhard*. Selanjutnya untuk penugasan pegawai pada kriteria talenta *non potential* dan *under achiever* akan dilaksanakan pada tahun 2015.

**PT PLN (PERSERO)**  
WILAYAH KALIMATAN SELATAN DAN TENGAH  
APLIKASI TALENT POOL

Home Master Options Peta Talent Program Pengembangan Struktur Jabatan dan Peta Kader Catatan Update

KALSELTENG

- KANTOR INDUK
- AREA BANJARMASIN
- AREA PALANGKA RAYA
- AREA BARABAI
- AREA KUALA KAPUAS
- AREA KOTA BARU
- SEKTOR PEMBANGKITAN BARITO
- AP2B SISTEM KALSEL DAN KALTENG
- SEKTOR PEMBANGKITAN ASAM-ASAM
- UPK KALSEL
- UPK KALTENG

**TABEL PETA TALENT WORKHARD WILAYAH KALSELTENG**

PREV PER NO  NAMA  PS GROUP

Tampilkan Upload

Prev Per No	Per No	Nama	Nara Sumber COP / KS	CMC (PD)	Outbond Management Tr...	Anggota Tim
6085102D	60857004	UJANG	cop_ujang.jpg Download    Hapus	cmc_ujang.jpg Download    Hapus		BJ1.pdf Download    Hapus
6087012D	60877000	SUGENG	KS_Sugeng.ppt Download    Hapus	cmc_sugeng.pdf Download    Hapus		005_K_MSBTO_2014.pdf Download    Hapus
6087021D	60877001	SUHADI, H.	analisa_database.xls Download    Hapus	SUHADI1.pdf Download    Hapus		
6181049D	61817002	MOCHTAR SANTOSO				SK_TIM-SERAH_TERIM... Download    Hapus
6181115D	61817006	HERWIN SUBUR	Knowledge_Sharing_tata... Download    Hapus	Cmc_Herwin_subur.pdf Download    Hapus		
6182123D	61827008	BACHRANI HAJI	jadwal_KS_pltd_trisakti_t... Download    Hapus			sk_2014_51_060_4173.pdf Download    Hapus
6183056D	61837001	RIYADI	KS_Riyadi.pdf Download    Hapus	cmc_riyadi.pdf Download    Hapus		016_K_MSBTO_20141.pdf Download    Hapus
6184128D	61847005	INDRA SISWARA				
6282048D	62827002	SUKARDI				
6183211D	61837017	RAMANA				009_K_TIM_MANAJEME... Download    Hapus
6183237D	61837019	BUDI PURNOMO				

Gambar 3.2 Program Pengembangan

Berikut adalah hasil monitoring jumlah pegawai yang sudah mendapatkan pengembangan pegawai sampai dengan November 2014,

**Tabel 3.0.2 Monitoring pegawai yang telah mendapatkan pengembangan**

Kategori Talenta Pegawai	Jumlah	Program Pengembangan				
		CoP/KS	CMC	Tim Kinerja	Project Assignment	Program Penjurangan
Star	103	-	-	72	70	67
Workhard	484	155	240	232	-	-

Tabel 3. Monitoring pegawai yang telah mendapatkan pengembangan

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara menarik para pegawai yang bertalenta dan memiliki kredibilitas tinggi yang selanjutnya akan dipertahankan dan dikembangkan menjadi kader oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kaderisasi pada program *talent pool* ini dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria talenta, level kompetensi dan record karir pegawai. Pegawai dengan talenta *Star* dianggap sebagai pegawai yang siap untuk ditempatkan pada suatu posisi penting di perusahaan, sedangkan pegawai dengan kriteria *workhard* dianggap sebagai pegawai yang cukup memiliki kapasitas untuk dikembangkan sebelum selanjutnya ditempatkan pada posisi penting di perusahaan.

Berdasarkan hasil pemetaan kaderisasi pada proses talent pool di atas dapat disimpulkan bahwa PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah telah memiliki 103 pegawai yang siap untuk menduduki jabatan struktural dan 484 pegawai yang siap untuk dikembangkan sebagai kader pejabat struktural. Sedangkan rasio kader untuk formasi jabatan setingkat supervisorori dasar dan supervisorori atas sebesar 64%.

### 3.3 Pengujian Sistem

Pengujian dengan kuisisioner (*user acceptance*) merupakan pengujian yang dilakukan secara objektif dimana program aplikasi diuji secara langsung di Balai Produktivitas Ketenagakerjaan dengan membuat kuisisioner mengenai kepuasan *user* dengan kandungan point syarat *user friendly*.

Analisa hasil kuisisioner dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan mengenai Sistem Aplikasi Pemetaan Kompetensi Pegawai kepada 7 orang Manajemen sebagai berikut:

1. Apakah anda setuju aplikasi ini dapat membantu dalam menentukan promosi pegawai ?
2. Apakah anda setuju dengan hasil pemetaan kompetensi pada aplikasi ini sesuai dengan perhitungan anda?
3. Apakah anda setuju dengan tampilan aplikasi?
4. Apakah aplikasi ini mudah untuk digunakan (*user friendly*) ?
5. Apakah anda setuju aplikasi ini diterapkan pada instansi anda?

Jawaban pertanyaan-pertanyaan tersebut diukur dengan skala Likert. Skala Likert merupakan bentuk skala penilaian antara satu sampai empat dengan deskripsi sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak Tahu = 2
- d. Tidak Setuju = 1

Setelah data survey terkumpul semua, selanjutnya yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliable responden survey

Item dikatakan valid jika nilai-nilai Corrected item-Total Correlation lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah sebesar 0,75 (Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, 2003:124). Adapun data uji validitas seperti data dibawah ini :

**Tabel 3.0.3 Tabel Uji Validitas**

No Responden	JAWABAN PERTANYAAN KE					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	3	4	18
3	4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	3	4	17
5	4	3	3	2	3	15
6	3	3	3	2	3	14
7	3	3	3	2	3	14
Nilai Korelasi	0,786	0,906	0,906	0,944	0,944	
r kritis	0,754	0,754	0,754	0,754	0,754	
Keterangan	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	

Dari tabel diatas empat dari 5 pertanyaan dianggap valid karena nilai korelasi lebih dari taraf signif.

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrumen ini dapat digunakan dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda. Item dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah  $> 0.754$

Dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dari hasil responden survey didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Cronbach's Alpha**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,926	,926	5

**Tabel 3.5 Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,371	2,714	3,714	1,000	1,368	,149	5

**Tabel 3.6 Item Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	13,14	3,476	,785	.	,913
item_2	13,43	3,286	,811	.	,908
item_3	13,43	3,286	,811	.	,908
item_4	14,14	3,476	,785	.	,913
item_5	13,29	3,238	,842	.	,902



Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, semua item memiliki nilai *Cronbach's alpha if item deleted* lebih besar dari r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut reliabel dalam artinya item-item yang digunakan untuk mengukur sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai akan mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terkait pertanyaan nomor 1- 5, selanjutnya kita menghitung tanggapan responden terhadap sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai ini.

**Tabel 3.7 Skor Tanggapan Responden**

Skor Total	Skor Dalam %
118	$\frac{118}{4 \times 5 \times 7} \times 100\% = 84,28\%$

Maka dihasilkan data peringkat tanggapan Responden terhadap sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.8 Kategori Skor**

Interval Tingkat Intensitas	Kriteria
20%-<36%	Sangat Tidak Baik
36%-<52%	Tidak Baik
52%-<68%	Cukup Baik
68%-<84%	Baik
<b>84%-&lt;100%</b>	<b>Sangat Baik</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap Sistem Aplikasi Pemetaan Kompetensi Pegawai yaitu sebesar 84.28%, dilihat dari pengkategorian skor jawaban pada tabel 4.10 angka 84.28% berada antara 84%-<100% karena responden mengatakan sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai dapat digunakan sebagai dasar dalam sistem promosi yang ada diperseroan agar sistem yang berjalan dapat sesuai prosedur dan transparan. Sehingga mendapatkan tanggapan atau respon yang baik dari responden.

#### 4. Kesimpulan

Hasil implementasi program *talent pool* adalah sebagai berikut,

1. Sistem aplikasi ini dapat digunakan untuk melihat dan memetakan kompetensi pegawai yang berdasarkan data baik *hard competency* maupun *soft competency* pegawai.
2. Sistem promosi dapat berjalan dengan transparan dan terbuka karena didukung data dari sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai.
3. Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliable yang dilakukan, sistem aplikasi pemetaan kompetensi pegawai mendapatkan nilai 81,43 % dengan keterangan nilai Baik, yang berarti aplikasi ini sangat baik digunakan untuk mendukung sistem promosi agar berjalan sesuai prosedur, dan transparan
4. Memudahkan monitoring pegawai yang telah melaksanakan program pengembangan yang diberikan.

**Daftar Pustaka**

- [1] Joko, NH (2005), "Urgensi pengembangan SDM berbasis kompetensi," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 2, pp. 51-58.
- [2] Kamidin, M (2010), "Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Bantaeng," *Jurnal Economic Resources*, Vol. 11, No. 30, pp. 79-91.
- [3] Kaplan, RS dan D Norton (2006), *The Balance Scorecard: Translating Into Action*, Harvard Business School Pres: Boston.
- [4] Capelli, Peter (2010) , *Talent on Demand*, Penerbit PPM, Jakarta.