

Standar Kompetensi Untuk Sertifikasi Operator dan Teknisi Sebagai Bagian Dari Penerapan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di PT. Indonesia Power

Ir. Herman Darnel Ibrahim M.Sc.
Direktur Sistem dan SDM, PT Indonesia Power
Makalah disampaikan pada Workshop Nasional Standar Kompetensi, Jakarta 20 Februari 2001,

Kata kunci

Manajemen SDM , standar kompetensi, sertifikasi operator dan teknisi

1. Pendahuluan

PT Indonesia Power yang sebelumnya bernama PT PLN PJB 1 adalah suatu perusahaan yang *core business* atau bisnis intinya adalah pembangkitan tenaga listrik. Sejalan dengan itu dalam perkembangannya sejak berdiri selama lima tahun terakhir Indonesia Power disamping bisnis utamanya : pembangkitan tenaga listrik di Jawa Bali, juga telah merintis dan mengembangkan usaha lain yang berkaitan dengan pembangkitan tenaga listrik seperti : jasa penyewaan pembangkit, jasa operator pembangkit, jasa pemeliharaan pembangkit dan trading batubara.

Dengan bisnis inti dalam bidang pembangkitan tenaga listrik , Indonesia Power memiliki *core competence* atau kompetensi inti antara lain : pemeliharaan pembangkit, operasi pembangkit, enjineri dan pembangunan pembangkit, dan sekarang bertambah lagi dengan trading tenaga listrik. Kompetensi inti tersebut terbangun sejak awal, melalui berbagai proses baik yang alami maupun yang di programkan. Berbagai bisnis baru yang dikembangkan , disamping karena melihat adanya peluang pasar, pada dasarnya juga tidak terlepas dari adanya kompetensi inti tersebut yang ikut memberikan rasa percaya diri dan optimis akan keberhasilan.

Walaupun dalam prakteknya kompetensi SDM khususnya teknisi dan operator telah terbukti baik dalam aktivitas usaha sehari hari ataupun dari adanya kepercayaan pihak luar yang telah mempercayakan operasi dan pemeliharaan sistem pembangkitnya kepada tenaga Indonesia Power termasuk dari luar negeri, namun saat ini belum ditetapkan suatu standar kompetensi dan belum ada pula sertifikat bagi operator dan teknisi tersebut. Dimasa yang akan datang sebagai konsekuensi dari strategi SDM-nya Indonesia Power memprogramkan untuk menetapkan suatu standar kompetensi bagi semua jabatan dan secara bertahap mengharuskan adanya sertifikat khusus bagi operator dan teknisi.

2. Pengertian kompetensi di PT. Indonesia Power

Kompetensi individu

Sejak awal Direksi PJB 1 yang sekarang bernama Indonesia Power telah menyampaikan dalam forum forum SDM dan Rapat Manajemen, bahwa yang disebut Individu yang Profesional atau Kompeten itu adalah : Tahu [memiliki knowledge], Mampu [memiliki skill], dan Mau [memiliki attitude yang positif]. Oleh karena itu masihlah konsisten jika di Indonesia Power untuk selanjutnya kompetensi individu didefinisikan sebagai berikut :

“Kompetensi individu adalah Pengetahuan, Ketrampilan dan Perilaku yang tergabung dalam setiap individu SDM yang menghasilkan performa yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan”

Kompetensi Kelompok

Sedikit sekali pekerjaan yang benar benar dikerjakan secara individu. Kebanyakan pekerjaan dikerjakan secara kelompok yang performa atau hasilnya tidak semata mata tergantung kompetensi individu. Oleh karena itu perlu pula didefinisikan apa itu kompetensi kelompok. Dengan menggabungkan berbagai definisi kompetensi, maka kompetensi kelompok di Indonesia Power dapat didefinisikan sebagai berikut :

“Kompetensi kelompok adalah kombinasi komplementer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku dalam kelompok atau tim yang menghasilkan performa dengan standar kelas dunia”

Sebagaimana telah diuraikan dimuka bisnis inti perusahaan adalah pembangkitan tenaga listrik. Dalam mengembangkan bisnis ini terutama untuk menjadikan Indonesia Power perusahaan dengan kinerja kelas dunia ada dua macam kompetensi yaitu kompetensi inti dan kompetensi penunjang yang kedua dua nya perlu dikembangkan tentunya dengan prioritas dan intensitas yang tidak harus sama.

Kompetensi Inti

Kompetensi inti Indonesia Power adalah menyangkut fungsi fungsi **1. Operasi pembangkitan, 2. Pemeliharaan pembangkitan 3. Niaga tenaga listrik dan energi dan 4. Enjineri dan pembangunan pembangkit.**

Kompetensi penunjang

Kompetensi penunjang dalam perusahaan menyangkut fungsi fungsi yang menunjang fungsi fungsi pada kompetensi inti yaitu : **1. Manajemen Keuangan, 2. Sistem Administrasi, 3. Sistem Informasi, 4. Manajemen Organisasi dan SDM, dan 5. Manajemen Komunikasi Perusahaan.** Fungsi fungsi ini seperti halnya pada kompetensi inti juga mengandung dimensi macam pekerjaan dan dimensi hirarki tugas..

3. Visi Pengembangan SDM PT. Indonesia Power

Visi Perusahaan

Dengan nama barunya PT Indonesia Power juga memiliki Visi baru yaitu : **“Menjadi perusahaan publik dengan kinerja kelas dunia dan bersahabat dengan lingkungan”**. Perusahaan publik berarti kepemilikannya terbuka kepada umum dengan melakukan listing di pasar modal. Kinerja kelas dunia berarti perusahaan memiliki kinerja keuangan dan kinerja operasi terutama dalam bisnis intinya setara dengan perusahaan sejenis yang telah menjadi referensi di tingkat dunia. Bersahabat dengan lingkungan berarti peduli dan keberadaannya tidak mengganggu kelestarian lingkungan. Dengan pengertian pengertian tersebut, karena semuanya berawal dari SDM, maka pengembangan kompetensi SDM merupakan faktor kunci tercapainya cita cita yang terkandung dalam visi baru ini.

Visi Sistem dan SDM

Dengan Visi Indonesia Power sebagaimana disebutkan dan diuraikan diatas, maka visi Direktorat Sistem dan SDM dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Memiliki Sistem dan SDM yang unggul, responsif terhadap perubahan lingkungan dan perkembangan bisnis perusahaan, dengan kinerja kelas dunia”.

Sistem dan SDM yang unggul berarti lebih baik atau minimal sama dengan yang dimiliki perusahaan pesaing. Responsif terhadap perubahan lingkungan dan perkembangan bisnis berarti mampu mengantisipasi dan mengikuti perubahan lingkungan makro dan tuntutan perkembangan bisnis dengan tanpa mengurangi kinerja. Kelas dunia berarti memiliki Sistem dan SDM yang setingkat dengan perusahaan sejenis yang sudah mempunyai nama internasional.

Visi Pengembangan SDM

Selanjutnya selaras dengan visi Sistem dan SDM sebagaimana diuraikan diatas dapat pula dirumuskan suatu visi pengembangan SDM pada PT. Indonesia Power sebagai berikut :

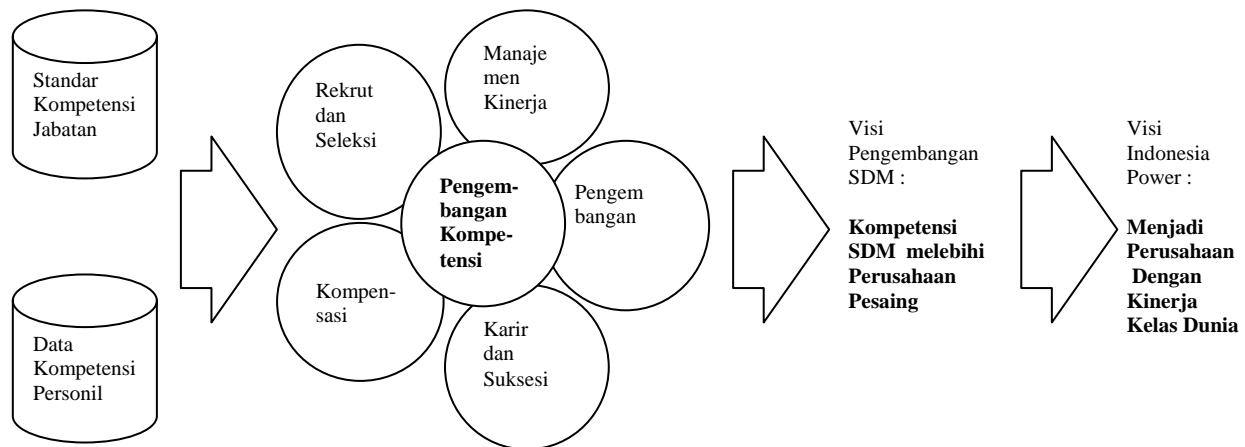
“Menjadikan setiap individu SDM memiliki kompetensi dalam bidang tugasnya yang melebihi standar kompetensi serupa pada perusahaan pesaing, dan menjadikan setiap kelompok tugas SDM memiliki kompetensi kelompok yang melebihi kompetensi kelompok serupa pada perusahaan pesaing”.

Individu SDM adalah setiap orang yang menjadi pegawai perusahaan. Kompetensi berarti, pengetahuan[knowledge], ketrampilan[skill] dan perilaku [attitude] yang nanti akan dibahas lebih dalam pada bagian lain makalah ini. Kelompok tugas SDM adalah suatu kumpulan SDM yang terorganisir untuk melakukan suatu tugas secara bersama sama dalam kelompok. Kompetensi kelompok adalah kompetensi yang dimiliki secara terintegrasi dalam kelompok. Kompetensi yang lebih baik dari perusahaan pesaing adalah secara terukur tingkatnya lebih baik dari yang dimiliki oleh perusahaan pesaing.

Dengan visi pengembangan SDM seperti diuraikan diatas, maka pengembangan kompetensi SDM diyakini sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan dalam mencapai visi perusahaan.

4. Konsep Dasar Manajemen SDM berbasis kompetensi di PT. Indonesia Power

Dalam rangka mewujudkan visi pengembangan SDM, pengembangan kompetensi di PT. Indonesia Power akan dilakukan melalui serangkaian aktivitas manajemen SDM yang selanjutnya disebut **“Manajemen SDM berbasis kompetensi”**. Manajemen SDM berbasis kompetensi tersebut terdiri dari 1. Seleksi dan rekrut berbasis kompetensi 2. Manajemen performance atau kinerja berbasis kompetensi, 3. Pengembangan berbasis kompetensi, 4. Perencanaan karir dan suksesi berbasis kompetensi, dan 5. Pembayaran atau kompensasi berbasis kompetensi .



Gambar 1. Manajemen SDM berbasis kompetensi

Seleksi dan rekrut berbasis kompetensi

Rekrut atau penerimaan pegawai adalah salah satu cara yang dapat meningkatkan kompetensi SDM di perusahaan. Proses rekrut dan seleksi yang baik akan dapat menjaring pegawai baru dengan kompetensi terbaik. Rekrut berbasis kompetensi didasarkan kepada pemikiran bahwa jika orang yang dipilih memiliki kompetensi yang dapat memenuhi keperluan atau standar kompetensi pekerjaan, maka hasilnya adalah performa dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Proses seleksi berbasis kompetensi memerlukan adanya standar kompetensi pekerjaan dan test serta interview untuk mengevaluasi kompetensi kandidat. Seleksi difokuskan kepada kompetensi yang kritis yang dapat menunjang peningkatan performa. Namun perlu juga dicatat bahwa terjaringnya pegawai dengan kompetensi yang tinggi tidak semata tergantung kepada proses rekrut tapi juga dipengaruhi tingkat gaji dan prospek pengembangan karir yang berkaitan juga dengan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen kinerja berbasis kompetensi

Manajemen kinerja berbasis kompetensi adalah suatu proses perencanaan dan evaluasi kinerja dimana disamping menetapkan kompetensi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan atau job juga ditetapkan tanggung jawab dan target hasil pekerjaannya. Proses perencanaan kinerjanya difokuskan kepada kinerja yang lebih baik pada masa datang dengan mengkaitkan hasil pekerjaan dan kompetensi. Hal yang penting dalam pelaksanaannya adalah adanya umpan balik dan pengarahan kepada setiap individu SDM untuk meningkatkan performa atau kinerjanya. Manajemen kinerja berbasis kompetensi dapat pula dimanfaatkan untuk mengidentifikasi bidang dan kebutuhan pengembangan SDM.

Pengembangan berbasis kompetensi

Pengembangan adalah proses peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui assignment tugas berupa alih bidang tugas atau peran pada jenjang yang sama atau tour of duty. Pelatihan adalah kursus atau training yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Pengembangan dan pelatihan adalah cara yang lazim dan tradisional untuk meningkatkan kompetensi.

Proses pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan kegiatan men-sintesa kompetensi personal dengan menggunakan kemampuan organisasi. Proses tersebut akan dapat mengidentifikasi kegiatan pembelajaran atau *learning activities* yang dapat menggiring individu SDM kepada pengembangan kompetensi yang spesifik. Usaha usaha pengembangan lebih difokuskan kepada kebutuhan kompetensi untuk menghasilkan performa atau kinerja yang superior. Hal yang penting dalam pelaksanaannya adalah mengkomunikasikan apa yang diinginkan dan diharapkan dari setiap pegawai.

Perencanaan karir dan suksesi berbasis kompetensi

Perencanaan karir dan suksesi berbasis kompetensi akan ditekankan pada kepemimpinan dimana pemenuhan keperluan kompetensi untuk setiap pekerjaan dan peran diharapkan memberikan hasil terbesar sesuai arah dan sasaran keberhasilan organisasi atau perusahaan. Proses suksesi dilakukan dengan mengidentifikasi keperluan atau standar kompetensi untuk setiap pekerjaan dan jabatan terlebih dahulu. Dalam proses tersebut dilakukan *assessment* terhadap kandidat potensial dan evaluasi dilakukan berdasar kesesuaian penempatan posisi atau jabatan sekarang dan yang akan datang. Hal yang penting dilakukan adalah mengkomunikasikan kompetensi apa yang kritis dan penting untuk memenuhi syarat pada posisi kunci di organisasi.

Pembayaran atau kompensasi berbasis kompetensi

Kompensasi berbasis kompetensi konsepnya adalah memberikan penghargaan atas 2 hal; 1. bagaimana pekerjaan dilaksanakan [perilaku kompetensi], dan 2. apa yang telah dikerjakan [hasil]. Dalam konsep ini individu diberi penghargaan [reward] lebih berdasar pada nilai tambah yang dihasilkan ketimbang pada posisi atau jabatan yang dipegang. Oleh karenanya pegawai akan dimotivasi untuk mengembangkan kompetensinya sendiri dan mendemonstrasikan kompetensinya tersebut. Penerapan konsep ini juga dapat meningkatkan fleksibilitas dan memungkinkan mutasi secara lateral dalam organisasi. Hal yang penting dikomunikasikan adalah perilaku apa yang diberikan penghargaan atau nilai oleh organisasi.

Direktori Kompetensi sebagai Implementasi Manajemen SDM berbasis kompetensi

Berdasarkan uraian uraian diatas jelaslah bahwa penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi di PT. Indonesia Power, mengharuskan dibangunnya suatu Direktori Kompetensi. Direktori tersebut berisi Standar Kompetensi Jabatan [SKJ] bagi semua jabatan yang ada di perusahaan yang jumlahnya sekitar 900 sebutan jabatan, dan Data Kompetensi Personil [DKP]. Bagi setiap pegawai atau personil yang jumlahnya 3700 orang. Adanya SKJ akan memudahkan proses rekrutmen, membantu dan bermanfaat untuk proses penilaian kinerja individu, membantu pegawai untuk aktif mengembangkan diri tanpa harus menunggu program perusahaan, dan juga berguna dalam seleksi untuk promosi.

5. Standar kompetensi Operator dan Teknisi Pemeliharaan

Kompetensi Operator dan Teknisi Pemeliharaan saat ini

Semua Operator dan Teknisi Pemeliharaan di PT Indonesia Power yang ada saat ini belum ditentukan standar kompetensinya dan belum memiliki sertifikat yang dikeluarkan suatu lembaga yang khusus, yang menyatakan kelayakannya melaksanakan tugas sesuai jabatannya. Walaupun demikian proses pembentukannya menjadi operator dan teknisi telah melalui suatu seleksi waktu rekrutmen, training sebelum pertama kali bertugas, magang dan training setelah menduduki jabatan. Sebagian dari operator dan teknisi pemeliharaan telah mendapatkan sertifikat yang diterbitkan sendiri oleh Indonesia Power.

Dilihat dari performance secara kelompok dalam mengoperasikan berbagai jenis pembangkit dan dalam melakukan pemeliharaan mesin pembangkit, kompetensi tersebut sebenarnya sudah ada dan dimiliki oleh para operator dan teknisi pemeliharaan, dan yang belum ada adalah penulisan dan pengesahan standar kompetensinya serta sertifikasi yang menjadi "bukti" adanya kompetensi tersebut. Operator dan teknisi pemeliharaan Indonesia Power telah pula mendapat pengakuan dari dunia usaha dibidang pembangkitan tenaga listrik yang terbukti dari dipercayakannya pelaksanaan Inspection PLTU Rabigh milik SCECO, perusahaan listrik Saudi Arabia, dan juga pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operasi dan pemeliharaan dilingkungan PT. PLN dan swasta nasional kepada PT. Indonesia Power..

Penyusunan Standar Kompetensi Operator dan Teknisi Pemeliharaan

Sebagaimana diuraikan diatas adanya suatu Direktori Kompetensi yang berisikan file Standar Kompetensi setiap jabatan dan file Kompetensi Personil adalah merupakan sesuatu yang mutlak. Karena kompetensi inti perusahaan adalah dibidang operasi dan pemeliharaan mesin pembangkit, maka pembuatan standar kompetensi bagi Operator dan Teknisi Pemeliharaan merupakan hal yang sangat strategis dan perlu diprioritaskan pelaksanaannya.

PT Indonesia Power telah merintis penulisan standar kompetensi personil yang kegiatan pertamanya dimulai pada bulan Mei 2000 yaitu dengan membentuk Management Development Center [MDC]. Selanjutnya pada bulan Agustus 2000, PT Indonesia Power yang ketika itu masih bernama PJB 1 mengadakan pelatihan penulisan Standar Kompetensi yang antara lain diikuti oleh: Staf Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral, Staf PT Indonesia Power, Staf PT PJB, dan Staf PT Cikarang Listrindo. Kegiatan tersebut dilakukan di Unit Pembangkitan Suralaya dengan maksud agar disamping melakukan penulisan dapat pula dilakukan wawancara langsung dengan pelaksana di lapangan.. Adapun yang memfasilitasi kegiatan pelatihan tersebut adalah MKI.

Standar kompetensi yang ditulis mengacu kepada ANTA, CALTEX, dan Malaysia, dengan menggunakan format Standar Kompetensi dari Dikmenjur Depdiknas. Format tersebut juga yang telah digunakan oleh PHRI yang telah diakui dan telah menjadi standar Internasional untuk jabatan jabatan dibidang pariwisata. Adapun Standar Kompetensi yang ditulis adalah untuk jabatan jabatan :

1. Operator Pembangkitan

- Operator Ruang Kontrol Pusat Listrik
- Operator di Ruang Kontrol Unit

- Operator Sistem [Pelumas, Pendingin, dan Air]
2. Teknisi Pemeliharaan Pembangkitan
- Teknisi Mesin :Boiler, Turbin dan Mill
 - Teknisi Electrical : Generator, Tranformator, Instalasi
 - Teknisi Electronics : Proyeksi, telekomunikasi dan Kontrol Instrumen
 - Teknisi Umum : Bengkel, Alat Bantu
3. Teknisi Sipil : Saluran, Bendungan, Kolam Tando

Manfaat adanya Standar Kompetensi Jabatan bagi perusahaan

Secara umum adanya standar kompetensi jabatan di semua lini akan memberi manfaat yang sangat luas. Pertama hal tersebut akan menunjang penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi di Indonesia Power. Kedua standar kompetensi tersebut dapat digunakan untuk proses sertifikasi operator dan teknisi pemeliharaan. Ketiga adanya standar tersebut akan meningkatkan efisiensi melalui penghematan biaya training, meningkatnya produktivitas dan meningkatnya kinerja pegawai. Keempat meningkatkan kepercayaan atau kredibilitas khususnya terhadap customer atau calon customer perusahaan. Kelima memberikan citra maju dan kelas dunia sesuai dengan visi Indonesia Power.

6. Program Sertifikasi Operator dan Teknisi Pemeliharaan

Tujuan dan manfaat melakukan sertifikasi

Sebagai konsekwensi melaksanakan manajemen SDM berbasis kompetensi, PT Indonesia Power merencanakan untuk melakukan sertifikasi bagi sekitar 1200 tenaga Operator dan 1400 Teknisi Pemeliharaan. Keseluruhan proses sertifikasi tersebut diharapkan selesai pada akhir tahun 2002. Pada tahap awal, akan dilakukan sertifikasi bagi 200 Operator dan 200 Teknisi pemeliharaan, yang di fokuskan kepada personil yang telah matang yang telah mempunyai pengalaman kerja dibidang pekerjaannya saat ini dan berdasarkan pengamatan telah dapat memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.

Tujuan utama melakukan sertifikasi adalah memperkecil risiko terjadinya kesalahan akibat faktor manusia dalam kegiatan operasi dan pemeliharaan mesin pembangkit. Adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah meningkatnya kompetensi para operator dan teknisi pemeliharaan yang diharapkan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan. Selain itu sertifikasi diharapkan pula dapat memperkecil premi asuransi peralatan mesin pembangkit dan mempermudah perusahaan meyakinkan calon customernya khususnya dalam penawaran jasa sebagai operator dan jasa pemeliharaan mesin.

Proses sertifikasi Operator dan Teknisi Pemeliharaan PT. Indonesia Power

Proses sertifikasi operator dan teknisi pemeliharaan dimulai dari disepakati dan disahkannya Standar Kompetensi yang telah disiapkan dan akan diberlakukan di PT. Indonesia Power, sebagai Standar Kompetensi Nasional. Setelah ditetapkannya standar kompetensi jabatan tersebut, proses akan dilanjutkan dengan assessment atau pengujian kepada sekelompok operator dan teknisi pemeliharaan. Untuk pertama kali pengujian direncanakan akan dilakukan bagi Unit Bisnis Pembangkitan Suralaya.

Pelaksanaan pengujian direncanakan akan bekerjasama dengan Ikatan Ahli Teknik Ketenalistrikan Indonesia [IATKI] dan Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia [MKI] dengan bimbingan dan arahan dari Ditjen Listrik dan Pemanfaatan Energi. Untuk itu Indonesia Power telah mengadakan kesepakatan yang dituangkan dalam suatu MOU yang telah ditandatangani pada tanggal 9 Februari 2001 yang lalu. Sejalan dengan itu sejak bulan Desember 2000 PT. Indonesia Power telah pula membentuk Proyek Pengembangan Kompetensi yang akan bertugas mengembangkan kompetensi personil tingkat supervisor kebawah dan mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi diseluruh unit. .

Proses assesment dan pengujian sertifikasi

Assesment atau pengujian kepada para operator dan teknisi pemeliharaan dilakukan dengan memilah para pegawai dalam 3 kelompok masing masing i. Kelompok yang telah matang dengan pengalaman penugasan secara lateral dan termasuk memiliki pengalaman internasional, ii. Kelompok yang masa kerjanya diatas 3 tahun tapi belum terlalu matang dengan pengalaman dan iii. Kelompok yangn masa kerjanya kurang dari 3 tahun.

Pegawai yang berpengalaman dan telah matang dengan pengalaman, dipilih oleh Komite Jabatan Bidang di unit unit bisnis pembangkitan, dengan mengisi suatu formulir persyaratan dan dengan adanya rekomendasi Komite Jabatan kepada mereka dapat langsung diberikan sertifikat.

Pegawai yang mempunyai masa kerja diatas 3 tahun dalam pekerjaan yang dilakukannya saat ini namun belum begitu matang dapat diberikan beberapa pilihan salah satu dari opsi berikut ini :

- Di uji atau di assess pemahamannya atas Standing Operation Procedure
- Diuji atau di-assess kemampuannya dalam pekerjaannya berupa, Menerima informasi, Memberi Informasi, dan Mengolah Informasi, serta Mengambil keputusan berdasarkan informasi tersebut

Pegawai yang mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun dalam pekerjaan yang dilakukannya saat ini atau calon yang akan menduduki posisi tersebut :

- Ujian tertulis mengenai Kompetensi Umum
- Kesehatan dan Keselamatan kerja
- Menginterpretasikan gambar teknik di posisi yang akan diujikan.
- Pengetahuan dampak lingkungan dari pekerjaannya.
- Pengetahuan penggunaan Hand Tools dan Power Tools.

Masa pemantauan

Dalam masa pemantauan, Operator ataupun Teknisi pemeliharaan bekerja sebagai pegawai magang dalam posisi nya masing masing dan di supervisi oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam bidang tersebut. Selanjutnya pemberian sertifikat dapat dilakukan sbb:

- Apabila dalam masa pemantauan 3 bulan tidak melakukan kesalahan [Zero Fault], maka pegawai tersebut berhak untuk mendapatkan sertifikat.
- Apabila dalam masa pemantauan 3 bulan Operator atau Teknisi pemeliharaan masih kurang terampil, maka perusahaan berdasarkan rekomendasi lembaga penguji memberikan pelatihan "On Site Training"
- Apabila dalam masa pemantauan 3 bulan Operator atau Teknisi pemeliharaan masih kurang pengetahuannya dibidang tertentu, maka Perusahaan berdasarkan rekomendasi lembaga penguji memberikan Pendidikan sesuai dengan bidang yang kurang ke lembaga Pendidikan yang berbasis kompetensi.

7. Penutup

Indonesia Power telah menetapkan akan menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi. Oleh karena itu akan disusun suatu direktori kompetensi yang berisi Standar Kompetensi Jabatan dan Data Kompetensi Pegawai. Penyusunan SKJ bagi jabatan operator dan Teknisi akan bermanfaat mempercepat implementasi konsep tersebut dan sekaligus dapat dimanfaatkan untuk proses sertifikasi.