

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Optimalisasi Metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* Pada Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad

Alya Apriliani^a Teni Listiani^b

^{a b} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^aalyaapriliani0124@gmail.com ^btenistiani@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* dalam penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad serta untuk memberi rekomendasi perbaikan. Pendekatan penelitian yang digunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* pada penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad sudah dijalankan secara keseluruhan, namun pada beberapa proses yang dilakukan masih dinilai belum optimal, yaitu pada tahapan melakukan riset pendahuluan dengan hasil kajian yang berfokus pada perbaikan kamus soft competency, sedangkan untuk kamus hard competency tidak terlalu diperhatikan. Hal tersebut berdampak pada proses penyusunan dokumentasi laporan hasil analisis kompetensi pada bagian hard competency yang belum sempurna. Peneliti merekomendasikan untuk melakukan pengkajian terhadap kamus hard competency serta mencoba untuk merumuskan standar kompetensi teknikal dengan lebih spesifik pada salah satu fungsi jabatan di PT Pindad.

Kata-kunci: Kompetensi, *Job Relatedness Analysis (JRA)*, Kamus dan Standar Kompetensi

Optimization Of *Job Relatedness Analysis (JRA)* Method In Dictionaries And Competence Standards Pt Pindad

Abstract

This research aims to investigate the application of the Job Relatedness Analysis (JRA) method in the development of the Dictionary and Competency Standards of PT Pindad and to provide recommendations for improvement. The research approach used is qualitative, employing interview and document review methods. The results of the research indicate that the stages of the Job Relatedness Analysis (JRA) method in the development of the Dictionary and Competency Standards of PT Pindad have been implemented overall. However, some of the processes are still considered suboptimal, particularly in the preliminary research stage, with a focus on improving the soft competency dictionary, while the hard competency dictionary is not given as much attention. This has resulted in an incomplete documentation process for the analysis of competencies in the hard competency section. The author recommends conducting an assessment of the hard competency dictionary and attempting to formulate more specific technical competency standards for one of the job functions at PT Pindad.

Keywords: Competency, *Job Relatedness Analysis (JRA)*, Dictionary and Competency Standards

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

A. PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam keberhasilan sebuah organisasi, instansi, maupun perusahaan. Dimana setiap orang yang bekerja di dalamnya harus memiliki kompetensi masing-masing sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada jabatan tersebut. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dituntut untuk dapat memberikan komitmen, kompetensi, dan integritas yang tinggi agar dapat menghasilkan capaian kinerja yang baik. Dengan demikian, dibutuhkan PNS yang berkompeten agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Pada hakikatnya, SDM merupakan seorang pegawai yang memiliki dasar kemampuan dan potensi yang melekat secara alamiah yang mampu menjalankan peran sebagai penggerak roda organisasi untuk mencapai target organisasi dengan maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Sunnyoto, 2015:3) yang berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah potensi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Istilah Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) saat ini perlahan mulai bergeser menjadi *Human Capital*. terdapat perbedaan dari perspektif filosofis yaitu HR ditafsirkan sebagai bentuk pengelolaan manusia sebagai sumber daya untuk mendukung target organisasi. Sedangkan, HC dimaknai sebagai pengelolaan manusia yang memandang manusia sebagai modal atau aset yang berharga yang harus ditingkatkan kemampuannya dalam hal ini adalah kompetensinya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

PT Pindad merupakan perusahaan industri yang memiliki peranan yang begitu krusial bagi negara. Hal ini didasari dengan bergabungnya PT Pindad di *Defence Industry Indonesia (DEFEND ID)*, sebuah holding BUMN Industri Pertahanan bersama dengan empat perusahaan BUMN lainnya. Defend ID merupakan gabungan perusahaan BUMN

yang bergerak dalam industri pertahanan dari berbagai platform mulai dari platform udara, darat (kendaraan khusus senjata, munisi, juga alat berat) pembuatan kapal, sistem elektronik, hingga bahan berenergi tinggi. PT Pindad mewakili platform darat dengan produksi pertahanan dan keamanan berupa alat berat, senjata, dan amunisi. Melihat dari tugas serta peranannya yang begitu penting, maka dalam seluruh aspek kegiatan perusahaan, PT Pindad sudah semestinya melibatkan manusia-manusia yang memiliki keahlian dan kompeten dalam bidangnya. Dapat diartikan bahwa suatu perusahaan harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dapat membantu pegawai mencapai kompetensi pada jabatan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Secara umum kompetensi terdiri dari tiga unsur yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku. Kompetensi merupakan modal untuk dapat memenangkan persaingan global, dalam hal ini pegawai yang terdidik dan terampil, akan siap bersaing dengan SDM lainnya. Kompetensi dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur kualitas seorang pegawai untuk menjalankan fungsi dan tugasnya. Oleh karena itu, syarat kompetensi untuk masing-masing pegawai penting untuk diperhatikan kesesuaiannya terhadap kompetensi yang dibutuhkan di jabatan. Untuk mendapatkan pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan tugas jabatan, tentunya diperlukan aturan atau acuan kompetensi. Aturan ini digunakan sebagai pedoman yang akurat dan komprehensif mengenai spesifikasi kemampuan dan karakteristik SDM pada level jabatan dan posisi yang ada. Melalui Surat Keputusan Nomor: Skep/1/P/BD/XI/2020 tentang Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad, secara resmi PT Pindad memiliki kamus dan standar kompetensi yang dapat dijadikan pedoman untuk berbagai kegiatan pengelolaan pegawai diantaranya pemetaan kompetensi pegawai, pemetaan karir, kegiatan asesmen, hingga penentuan tunjangan keahlian bagi pegawai.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Jika berpedoman pada metode analisis kompetensi yang disampaikan oleh Moehariono (2012:13) dengan pendekatan *job relatedness analysis (JRA)*, terdapat 6 (enam) tahapan untuk menerapkan metode analisis kompetensi. Tahapan tersebut diawali dengan melakukan perencanaan dan riset pendahuluan, mengenali pekerjaan yang sudah ada, mengumpulkan data pekerjaan yang berbeda dengan wawancara dan kuisioner yang kemudian diintegrasikan dengan menentukan kategori menjadi sebuah kompetensi, membuat dimension selection questionnaire yang berisikan narasi dan kompetensi serta menganalisis perilaku, tugas pekerjaan, dan motivasi, serta tahap terakhir adalah membuat dokumentasi, menyiapkan laporan yang berisikan prosedur analisis kompetensi yang dihasilkan serta keputusan kompetensi.

Setelah dilakukan analisis lebih lanjut, diketahui bahwa kamus dan standar kompetensi PT Pindad sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki. Hal tersebut disebabkan oleh penerapan metode *JRA* yang secara garis besar sudah dilakukan oleh perusahaan namun masih belum optimal terutama dalam penyusunan standar kompetensi teknikal yang belum terspesifikasikan.

Oleh karena itu, peneliti memutuskan melakukan penelitian untuk mengembangkan kamus dan standar kompetensi dengan mengoptimalkan metode *job relatedness analysis (JRA)* dari Moehariono (2012: 13). Tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan standar kompetensi teknikal yang lebih spesifik dari setiap fungsi jabatan sehingga dapat terukur sistem penilainya, yang nantinya akan berpengaruh terhadap penentuan sistem tunjangan keahlian di masa yang akan datang.

B. PEMBAHASAN

Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad yang saat digunakan merupakan hasil penyusunan dari konsultan dengan pegawai PT Pindad. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berpedoman pada metode

analisis kompetensi *Job Relatedness Analysis (JRA)* dari (Moehariono, 2012:13) yang mana terdiri dari 6 (enam) tahapan. Setiap tahapan tersebut disesuaikan dengan keadaan yang dilakukan di lapangan pada proses penyusunan kamus dan standar kompetensi PT Pindad. Adapun hasil analisis dari tahapan metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan dan riset pendahuluan

Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad disusun dalam rangka mewujudkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan perkembangan organisasi saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dari narasumber dalam melakukan perencanaan dan pendahuluan langkah awalnya dengan mempelajari kompetensi yang sebelumnya ada di PT Pindad, kemudian dilakukan *benchmark* dari beberapa teori, SKKP yang sebelumnya, untuk *soft competency* dari Hay Group (2009), *Emotional and Social Competence Inventory* (Goleman, 1998). Untuk *hard competency* diambil dari SKKNI, Industri Logam Mesin, DIKTI, dan UNESCO. Berdasarkan dokumen laporan konsultan, Dari hasil analisis tersebut didapatkan kelebihan dari *soft competency* yang dimiliki PT Pindad, kemudian juga ditemukan beberapa hal yang perlu untuk diperbaiki dalam kamus kompetensi saat ini agar dapat menjawab kebutuhan di masa yang akan datang. Sementara untuk kajian terhadap kamus *technical competency* dinilai sudah lengkap mengakomodir seluruh kompetensi teknikal yang dibutuhkan dalam menjalani proses bisnis perusahaan.

2. Mengenali terlebih dahulu pekerjaan-pekerjaan yang sudah ada

Pada tahap ini, untuk mengenali pekerjaan-pekerjaan yang sudah ada di PT Pindad dilaksanakan dengan melakukan pengkajian terhadap proses bisnis perusahaan. Selain itu dilakukan juga dengan turun langsung ke lapangan dan telaah *dokumen job description*, dan *job specification*.

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

3. Membuat *data collection*

Setelah mengetahui pekerjaan yang sudah ada di PT Pindad, selanjutnya dilakukan pengumpulan data untuk mengetahui kesesuaian pekerjaan yang sudah ada dengan kebutuhan industri bisnis perusahaan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan melakukan wawancara kepada pegawai atau pihak-pihak yang dibutuhkan informasinya. Selanjutnya, Focus Group Discussion (FGD) juga menjadi salah satu metode yang digunakan untuk mendapatkan data pekerjaan. Kemudian, dilakukan juga upaya untuk mencari model kamus kompetensi lain untuk dijadikan tolok ukur sebagai penyesuaian terhadap kamus kompetensi yang ada. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, model kamus kompetensi yang dijadikan sebagai tolok ukur terhadap kamus kompetensi ini adalah kamus kompetensi Hay Group (2009), *Spencer & Spencer generic model* (1993), dan *Emotional and Social Competence Inventory* (Goleman, 1998). Ketiga kamus kompetensi ini dijadikan sebagai acuan karena sering digunakan perusahaan untuk mendefinisikan kompetensi mereka.

4. Membuat *data integration*

Pada proses awal saat melakukan perencanaan dan riset pendahuluan dinyatakan bahwa kamus *hard competency* dinilai sudah cukup baik, maka dari itu fokus perubahan yang dilakukan hanya pada kamus *soft competency*. Berdasarkan laporan dari konsultan, sistem yang diperoleh untuk mengintegrasikan data yaitu dengan:

- a. Melakukan kajian terminologi dan deskripsi dari setiap jenis kompetensi PT Pindad menjadi kompetensi inti, kompetensi fungsional, dan kompetensi manajerial. Kompetensi inti merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh semua pegawai yang diturunkan dari nilai-nilai budaya perusahaan.
- b. Setiap jenis kompetensi tersebut memiliki beberapa item kompetensi yang harus dilakukan juga pengkajian terminologi dan

deskripsi dari setiap item kompetensi.

- c. Setelah itu, merumuskan kompetensi inti dengan menurunkan dari nilai-nilai PT PINDAD, kemudian mengidentifikasi padanan kompetensi yang sesuai berdasarkan model - model kompetensi acuan.
- d. Merumuskan kompetensi fungsional dengan mengidentifikasi padanan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas suatu jabatan, dengan merujuk pada model-model kompetensi acuan
- e. Merumuskan kompetensi manajerial dengan mengidentifikasi padanan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengelola sumber daya perusahaan, dengan merujuk pada model-model kompetensi acuan.

5. Membuat Dimension Selection Questionnaire (DSQ)

Tahapan ini dilakukan dengan mendefinisikan item kompetensi dan deskripsi perilaku untuk setiap level dengan merujuk pada model- model kompetensi acuan yang memaparkan rumusan definisi, deskripsi perilaku serta indikator untuk setiap level *soft competency*. Berikut contoh rekomendasi *soft competency* yang telah disusun yang berisikan mulai dari kompetensi baru, definisi kompetensi, level, *key behaviour*, juga indikator perilaku:

Di dalam merumuskan kamus kompetensi baru ini, konsultan memiliki beberapa filosofi yang menjadi acuan dalam menentukan level, key behavior maupun indikator perilaku.

6. Membuat dokumentasi, menyiapkan laporan yang berisikan prosedur analisis kompetensi yang dihasilkan.

Tahapan terakhir adalah dengan membuat dokumentasi dan menyiapkan laporan hasil analisis kompetensi. Tahapan ini di lingkungan PT Pindad disebut juga sebagai penyusunan kebijakan berupa SKEP Kamus

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

dan Standar Kompetensi. Hal tersebut dilakukan dengan menyelaraskan dokumen hasil rekomendasi konsultan, kemudian dokumen kajian yang berisikan nama kompetensi, definisi, level, dan juga hasil *benchmark* kamus kompetensi yang dijadikan sebagai acuan.

Laporan konsultan yang berisikan kajian SKEP/6/P/BD/XII/2016 yaitu kamus dan standar kompetensi yang sebelumnya. Pengkajian dimulai dari melihat *soft competency* dan *technical competency* yang digunakan oleh perusahaan yang berkaitan dengan jenis kompetensi, item kompetensi dan tingkatan dalam setiap item kompetensi, menganalisis kelebihan dan juga hal-hal yang perlu diperbaiki dalam rangka penyesuaian terhadap proses bisnis perusahaan. Dalam laporan tersebut juga terdapat rumusan kamus kompetensi yang baru, mulai dari parameter model kamus kompetensi yang dapat dijadikan sebagai *benchmark* serta tahapan yang dilakukan sehingga menghasilkan kompetensi yang baru.

Dalam pembuatan dokumentasi hingga menghasilkan kebijakan berupa SKEP Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad, narasumber menyatakan bahwa SKEP yang keluar belum sempurna yang merujuk pada belum adanya jenis pelatihan berbasis kompetensi yang masuk dalam SKEP tersebut.

Dari hasil yang telah di jelaskan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses yang dilakukan dalam menyusun kamus dan standar kompetensi PT Pindad sebagian besar sudah mengikuti metode *Job Relatedness Analysis (JRA)*. Namun setelah melihat hasil dari kamus kompetensi yang baru ini terdapat beberapa yang perlu diperbaiki terutama dalam hal kamus dan standar kompetensi teknikal. Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, peneliti menemukan bahwa penyusunan kamus dan standar kompetensi hanya fokus pada penyesuaian terhadap kamus *soft competency*.

Penulis mencoba melakukan perbaikan dengan melakukan analisis kebutuhan kompetensi teknikal pada salah satu fungsi jabatan yang ada di PT Pindad menggunakan metode *Job Relatedness Analysis* (Moeheriono, 2012:13). Berdasarkan Kamus dan Standar Kompetensi fungsi ini memiliki acuan kompetensi dalam 3 (tiga) rumpun yaitu logam mesin, desain enjiniring, dan K3LH. Ketiga rumpun kompetensi tersebut memiliki sub kompetensi 52 dalam rumpun logam mesin, dan masing-masing 10 sub kompetensi dalam rumpun kompetensi desain enjiniring dan K3LH.

Berdasarkan kajian dari data pekerjaan, kemudian dilakukan wawancara, dihasilkan bahwa untuk standar kompetensi teknikal untuk fungsi jabatan ini dapat terlihat pada Tabel 1. Tabel tersebut memuat standar kompetensi teknikal yang termuat dalam bentuk rumpun sesuai dengan Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad yang kemudian dispesifikan. Jadi untuk salah satu fungsi jabatan yang dianalisis standar kompetensi teknikal yang harus dimiliki adalah kompetensi pemeliharaan mekanik, gambar Teknik, dan SMK3LH.

C. PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* dalam penyusunan Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad sudah melakukan seluruh tahapan namun belum optimal. Dikatakan belum optimal karena penyusunan kamus kompetensi hanya fokus pada bagian *soft competency* sedangkan untuk bagian *hard competency* kurang diperhatikan. Penerapan metode mulai dari perencanaan dan riset pendahuluan, mengenali pekerjaan yang sudah ada, mengumpulkan data pekerjaan yang berbeda dengan wawancara dan kuesioner yang kemudian diintegrasikan dengan menentukan kategori menjadi sebuah kompetensi, membuat *dimension selection questionnaire* yang berisikan narasi dan

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

kompetensi serta menganalisis perilaku, tugas pekerjaan, serta membuat dokumentasi, menyiapkan laporan yang berisikan prosedur analisis kompetensi yang dihasilkan serta keputusan kompetensi. Selanjutnya, peneliti menyarankan adanya perbaikan metode *Job Relatedness Analysis (JRA)* dalam Kamus dan Standar Kompetensi PT Pindad, khususnya pada tahapan pertama dan terakhir sehingga menghasilkan standar kompetensi yang lebih spesifik.

REFERENSI

- Anindita, N., Maasir, L. (2019). Work Life Balance (WLB) melalui Penerapan Aplikasi Kerja Berbasis IT pada Pegawai Wanita. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3 (1).
- Chaerudin, Ali. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: Jejak.
- Cotes, J., Ugarte, S.M. (2021). A Systemic and Strategic Approach for Training Needs Analysis for The International Bank. *Journal of Business Research*, Vol. 127, pp. 464-473.
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95-101. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.20>
- Indarwati, I. R., Asmara, N. A. A., & Listiani, T. (2022). Rancangan Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai Pelaksana Marketing di Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Sampah Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 3(1), 29-49. <https://doi.org/10.31113/jmat.v3i1.29>
- Kurniawan, I., Setiawan, B., Listiani, T. (2020). Pembinaan Aparatur Pemerintah Desa Dalam Bidang Manajemen Pemerintahan Desa Bagi Para Kepala Desa dan Perangkat Desa di Kecamatan Cikajang Kabupaten Garut. *LOSARI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2 (2), 32 - 36. <https://doi.org/10.53860/losari.v2i2.26>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848-5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Nathaniel, Raba. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ngindana, R., Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial dan Politik*. Vol. 1. P 1- 11.
- Pradesa, H. A., Taufik, N. I., & Novira, A. (2018). Isu Konseptual Tentang Perasaan Berkewajiban (Felt Obligation) Individu Dalam Perspektif Kerangka Pertukaran Sosial. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.231>
- Pradesa, H.A., Maasir, L., Priatna, R. (2021). Becoming More Burnout or Engaged with Job. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 131 - 135. DOI: 10.2991/assehr.k.210629.025.
- Pradesa, H. A., Agustina, I., Sulistyan, R. B., & Rusdianti, I. S. (2023). Studi Empiris Tentang Kompetensi Auditor Dalam Melakukan Fungsi Audit Internal Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.010.01.08>
- Tanjung, H., Agustina, I., Pradesa, H.A. (2022). Explaining Compensation Satisfaction Among Public Officers from Equity and Expectancy Perspective. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 11 (1), 28 - 44. <http://dx.doi.org/10.31314/pjia.11.1.28-44.2022>
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>

konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Tabel 1. Rekomendasi Standar Kompetensi Teknikal salah satu fungsi

	Rumpun Kompetensi		Kode Kompetensi	Nama Kompetensi
a	Logam Mesin	:	HC-2020-LM-B1.1	Pemeliharaan Mekanik
b	Desain Enjiniring	:	HC-2020-DS-B6.1	Gambar Teknik
c	K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	:	HC-2020-K3LH-B7.7	SMK3LH (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Sumber: Data Olah Peneliti (2023)