

## ABSTRAKSI

Pengelolaan SDM di KBPS yang masih menggunakan pendekatan tradisional membutuhkan strategi penempatan kembali sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi organisasi. Hal tersebut memerlukan informasi mengenai jalur karir sebagai bagian dari sistem pengembangan sumber daya manusia.

Dalam perancangan jalur karir ini dibutuhkan data yang diperoleh dari hasil kuisisioner kebutuhan kompetensi yang akan menghasilkan level kebutuhan kompetensi dan kuisisioner perbandingan berpasangan. Model kompetensi yang digunakan adalah model kompetensi Spencer & Spencer yang terdiri dari 6 jenis kompetensi yaitu Achievement and Action, Concern for Order, Quality, and Accuracy, Initiative, Helping and Human Service, The Impact and Influence Cluster, Managerial, dan Cognitive.

Penentuan kebutuhan kompetensi jabatan dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner pada 16 jabatan yang terdapat di KPBS, melalui penyebaran kuisisioner. Responden kuisisioner adalah pemegang jabatan managerial, dalam hal ini terdiri dari manager dan kepala seksi. Untuk manager memberikan penilaian kepada jabatan yang dipegang dan kepala seksi di bawahnya, sedangkan kepala seksi melakukan penilaian untuk jabatan yang dipegangnya saja.

Pengelompokan jabatan dilakukan berdasarkan kemiripan kebutuhan kompetensi generik dan spesifik jabatan dengan menggunakan analisa cluster. Hasil perancangan jalur karir menggambarkan jabatan-jabatan yang dapat dicapai oleh setiap jabatan di KPBS.

Kata kunci: manajemen SDM, jalur karir, kompetensi