



UNIVERSITAS INDONESIA

**MODEL KOMPETENSI
KESELAMATAN TERHADAP RISIKO KEBAKARAN
ATAS PEKERJA DI OBJEK PERTANGGUNGAN ASURANSI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister
Kesehatan dan Keselamatan Kerja

CHRISTOFORUS IMAN SAMOSIR

0706189394

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
MAGISTER KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DEPOK
DESEMBER 2009

ii

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Christoforus Iman Samosir

NPM : 0706189394

Tanda Tangan :



Tanggal : 28 Desember 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Christoforus Iman Samosir
NPM : 0706189394
Program Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Judul Tesis : Model Kompetensi Keselamatan Terhadap
Risiko Kebakaran Atas Pekerja Di Objek
Pertanggungungan Asuransi

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan Dan Keselamatan Kerja pada Program Studi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

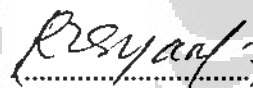
DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Hendra, SKM, MKKK



(.....)

Penguji : Drs Ridwan Zahdi Sjaaf, MPH



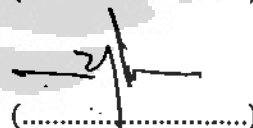
(.....)

Penguji : DR. Robiana Modjo, SKM, MKes



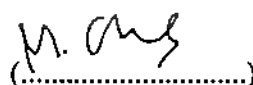
(.....)

Penguji : Pristiwanto Bani, SSi, MM.



(.....)

Penguji : M. Arisman Indrawan MT, PMP



(.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 28 Desember 2009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Christoforus Iman Samosir
NPM : 0706189394
Program Study : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja


Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

**Model Kompetensi
Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran
Atas Pekerja Di Objek Pertanggungans Asuransi**

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 28 Desember 2009



Christoforus Iman Samosir

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dalam dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Hendra, SKM, MKKK, selaku Pembimbing yang telah dengan sabar dan sepenuh hati menuntun dalam pembuatan tesis ini hingga selesai.
2. Bapak Drs Ridwan Zahdi Sjaaf, MPH, atas banyak sekali memberikan masukan yang berharga dalam pembuatan tesis ini.
3. Para Dosen Departemen K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, atas bimbingannya selama proses belajar.
4. Para anggota Dewan Penguji, atas berbagai masukannya untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak Suhadi sebagai *Head of Standardization and Accreditation Division*, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), atas keterbukaan dan informasi yang berharga.
6. Bapak Frans Wiyono, selaku *Technical Director*, Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI), atas motivasinya
7. Manajemen dan rekan-rekan sejawat di PT Asuransi Ramayana Tbk., atas semua dukungan waktu dan dukungan lainnya.

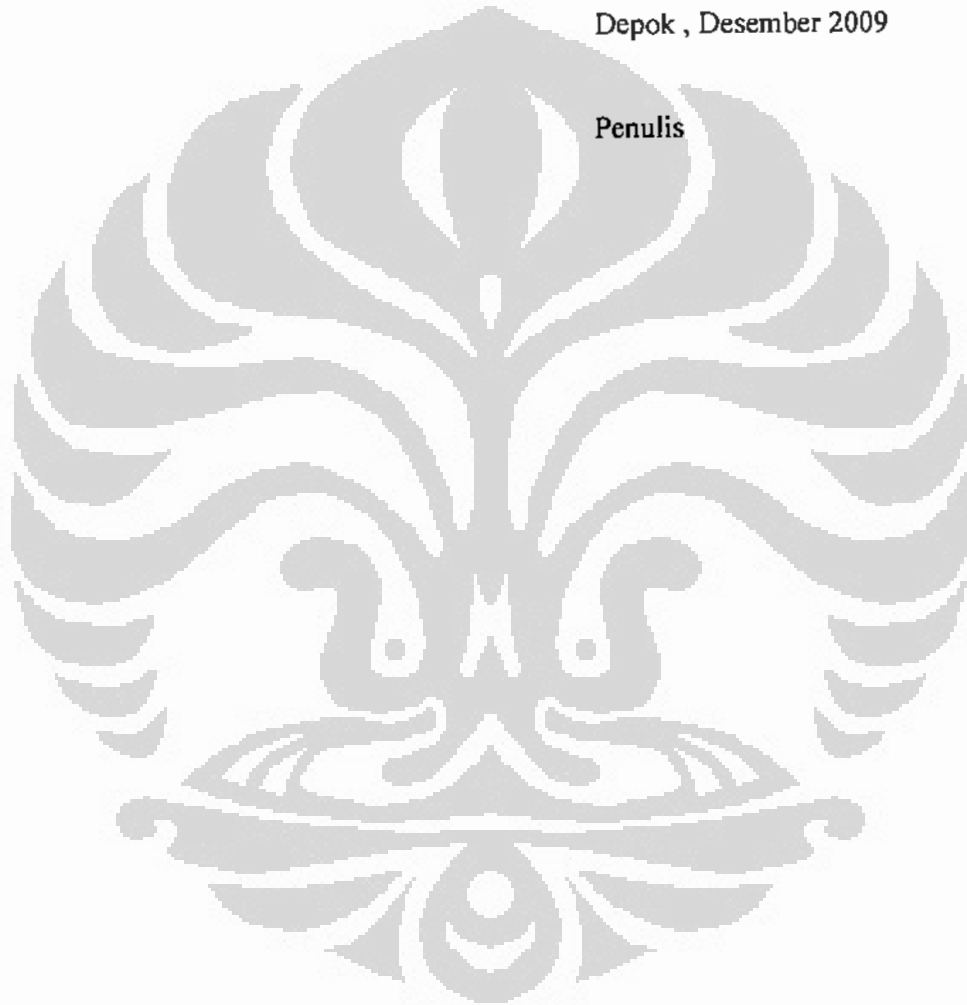
Ueapan terima kasih yang terhingga kepada istri tercinta, Selvy, dan anak-anak saya, abang Bram, abang Justin, dan Lana Jessica boru, yang telah memberikan cinta, inspirasi, motivasi dan pengorbanan yang sangat besar bagi saya untuk menyelesaikan study program Magister ini.....*I love you.*

Sangat saya sadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Namun demikian, besar harapan saya semoga

tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan industri asuransi, dimana sebagai alternatif kriteria dalam mempertimbangkan tingkat risiko kebakaran, dan bagi dunia usaha untuk meningkatkan kompetensi pekerja atas keselamatan terhadap risiko kebakaran.

Depok , Desember 2009

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Christoforus Iman Samosir
NPM : 0706189394
Program Studi : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Departemen : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Tesis

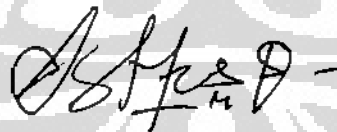
demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia atas **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“ Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran Atas Pekerja Di Objek Pertanggungungan Asuransi ”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 28 Desember 2009
Yang menyatakan



(Christoforus Iman Samosir)

ABSTRAK

Nama : Christoforus Iman Samosir
Program Studi : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja
Judul : Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran
Atas Pekerja di Objek Pertanggungans Asuransi

Tesis ini adalah penelitian yang bertujuan menyusun atau membentuk suatu model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggungans asuransi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pemikiran agar kompetensi dijadikan kriteria dalam mempertimbangkan tingkat risiko kebakaran atas objek pertanggungans oleh underwriter asuransi. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metodologi analisa materi, dengan memadukan teori atau konsep tentang kompetensi dengan teori atau konsep keselamatan terhadap risiko kebakaran. Model Kompetensi yang dihasilkan tersusun oleh 3(tiga) kelompok (cluster), 16 unit kompetensi, 43 elemen kompetensi, 114 indikator dan 3(tiga) metode penilaian atas setiap unit kompetensi.

Kata kunci :
Kompetensi, keselamatan terhadap risiko kebakaran, asuransi

ABSTRACT

Name : Christoforus Iman Samosir
Study Program : Occupational Safety and health
Title : Competency Model of Fire Safety on workers at insured interest

This thesis is research with aim to compile or form a competency model of fire safety on workers at insured interest. The background of research is an idea that the fire safety competency is an important criterion in considering of level of fire risk on insured interest by insurance underwriter. This research is qualitative research with content analysis methodology, which is allying concept or theory about competency with concept or theory fire safety. The Competency Model that is formed, consist of 3(three) clusters, 16 competency units, 43 competency elements, 116 indicators and 3(three) assessment methods on every competency unit.

Key word:
Competency, fire safety, insurance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Pertanyaan Peneliti	4
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.4.1 Tujuan Umum	5
1.4.2 Tujuan Khusus	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Umum	5
1.5.2 Manfaat Khusus	6
1.6. Ruang Lingkup	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Akar Konsep Kompetensi	9
2.1.1. <i>Competence dan Competency</i>	9
2.1.2. Orientasi Karakteristik dan Orientasi Prilaku	11
2.1.3. Pokok-Pokok Pengertian Kompetensi	20
2.2. Model Kompetensi	21
2.3. Konsep Kebakaran	22
2.3.1. Teori Api	23
2.3.2. <i>NFPA Hazard Code</i>	26
2.4. Prinsip dan Praktek Asuransi	28
2.4.1. Prinsip Asuransi	28
2.4.2. Risiko Yang dapat Diasuransikan	29
2.4.3. Praktek Asuransi	30
2.4.3.1	31
2.4.3.2 Objek Pertanggungan Asuransi	34

BAB 3	KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	35
3.1.	Kerangka Teori	35
	3.1.1 Modul Dalam Konteks <i>Fire Safety</i>	36
	3.1.2 Modul Untuk Proses Akseptasi Asuransi	36
3.2.	Kerangka Konsep	37
3.3.	Definisi Operasional	37
BAB 4	METODOLOGI PENELITIAN	39
4.1.	Jenis Penelitian	39
4.2.	Waktu Penelitian	39
4.3.	Unit-unit analisis	39
4.4.	Instrumen Penelitian	39
4.5.	Teknik Pengumpulan Data	39
4.6.	Pengolahan Dan Analisa Data	40
BAB 5	HASIL DAN ANALISA DATA	43
5.1.	Teori dan Konsep Kompetensi	43
	5.1.1. Kompetensi menurut Kelompok Hay-Mc. Ber	43
	5.1.2. Kompetensi menurut Woodruffe	44
	5.1.3. Kompetensi menurut Consortium Reaserch on Emotional Intelligence In Organization	46
	5.1.4. Analisa Teori atau Konsep Kompetensi	47
	5.1.5. Desain Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran	48
5.2.	Fire Protection Concept Tree, NFPA code 550	49
	5.2.1. Analisa FPTC, NFPA code 550	50
BAB 6	PEMBAHASAN	51
6.1.	Variabel Pembentukan Unit Kompetensi Keselamatan terhadap Risiko Kebakaran	51
6.2.	Format Unit Kompetensi Keselamatan terhadap Risiko Kebakaran	54
6.3.	Kompctensi Keselamatan terhadap Risiko Kebakaran atas Pekerja di Objek Pertanggung Asuransi	55
	6.3.1. Menerapkan Keselamatan Kebakaran di tempat kerja	57
	6.3.2. Melakukan kerja sama penanggulangan keadaan darurat	59
	6.3.3. Melakukan komunikasi ditempat kerja	60
	6.3.4. Menerapkan manajemen risiko kebakaran di tempat kerja	61
	6.3.5. Mencrapkan teknik-teknik dan perhitungan teori	

	dalam perencanaan sistem peralatan pemadam kebakaran	62
6.3.6.	Mengoperasikan alat uji gas (<i>gas detector</i>)	63
6.3.7.	Menerapkan <i>safety permit</i> di tempat kerja	64
6.3.8.	Melakukan pemadaman kebakaran	65
6.3.9.	Mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran	66
6.3.10.	Mengoperasikan alat ukur kebisingan (<i>Sound Level Meter</i>)	67
6.3.11.	Menerapkan taktik dan strategi pemadaman kebakaran	68
6.3.12.	Menerapkan penempatan dan penyebaran alat pemadam api ringan (APAR)	69
6.3.13.	Menerapkan kegiatan <i>forcibel entry</i>	70
6.3.14.	Menggunakan alat pelindung diri	71
6.3.15.	Menggunakan alat pelindung pernafasan (<i>Self Containtned Breathing Apparatus atau SCBA</i>)	72
6.3.16.	Melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) kebakaran	72
6.4.	Ilustrasi Aplikasi Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran Pada Pekerja di Objek Asuransi	74
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN	78
7.1.	Kesimpulan	78
7.2.	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN-LAMPIRAN		84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Sumber Risk & Loss Profile PT Asuransi X, tahun 2008	2
Tabel 1.2 Jumlah nominal klaim asuransi, sumber Laporan Departemen Keuangan ke-40, tahun 2008	3
Tabel 6.1 Matrik kelompok tugas NFPA code 550 dengan desain pemodelan kompetensi	51
Tabel 6.2 Variabel atas pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk pembentukan Unit Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran	51
Tabel 6.3 Kompetensi Keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggungans asuransi	56
Tabel 6.4 Contoh Instrumen Penilaian Dan Outputnya	74
Tabel 6.5 Contoh Menentukan Level Dan Kriteria Penilaian	75
Tabel 6.6 Contoh Lembar Penilaian Kompetensi Fire Safety	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model “Ice Berg” : Kelompok Hay-MacBer, sumber “ <i>Competence At Work</i> ”, Lyle M & Signe N. Spencer (1993)	14
Gambar 2.2 Model causal Flow, sumber “ <i>Competence at Work</i> ”, Lyle M. & Signe N. Spencer	14
Gambar 2.3 Fire Triangle	24
Gambar 2.4 NFPA Hazard Code, Sumber NFPA	28
Gambar 3.1 Hubungan Causal Karakteristik Kompetensi	35
Gambar 3.2 <i>Flowchart</i> Kerangka Konsep	37
Gambar 4.1 <i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian	42
Gambar 7.1 Diagram Segaris Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran	79

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kejadian kebakaran banyak terjadi dimana-mana. Sebagai contoh, sebagaimana yang diberitakan oleh stasiun televisi RCTI tanggal 17 Desember 2009 jam 5.30 bbwi, tentang kebakaran pada suatu Rumah Sakit di Kabupaten Banten akibat sambaran petir pada tiang penangkal petir. Hal ini sebenarnya dapat dihindari apabila dalam mendesain pemasangan penangkal petir diperhitungkan dengan baik. Contoh lain, pada tanggal 18 Juni 2009, terjadi kebakaran yang menghabiskan lantai dua dari sebuah bangunan gudang seluas 2,5 ha di Fairview Avenue, Boise. Timbul percikan api dari kontaktor alarm kebakaran di lantai dua tanpa diketahui penyebabnya. Padahal dua minggu belakangan, supply listrik di daerah tersebut padam. Menurut penjelasan pemerintah setempat bahwa hasil laporan investigasi dan diskusi dengan kontraktor sistem proteksi kebakaran, diperoleh kesimpulan bahwa penyebab kebakaran adalah kesalahan desain dan instalasi sistem proteksi kebakaran. Berita lainnya seperti yang disampaikan oleh Jakarta Post pada hari Rabu, tanggal 4 Pebruari 2009 mengenai kebakaran Depo Pertamina di Plumpang, Jakarta Utara. Berdasarkan hasil investigasi dari pihak Kepolisian bahwa terjadi gesekan antara fuel sample dengan slot alat ukur sehingga terjadi percikan api. Sementara menurut Bapak Maruli Harahap selaku Humas Pertamina, bahwa pengukuran hanya dilakukan oleh staff khusus dan peralatan ukur pun harus segera dikembalikan ketempatnya untuk disimpan.

Contoh-contoh di atas memperlihatkan bahwa faktor manusia berperan dalam suatu rangkaian kejadian kebakaran. Aspek pada manusia yang menjadi penyebab kecelakaan kebakaran tersebut adalah kekurangtelitian dalam mendesain sistem proteksi kebakaran, inspeksi dan supervisi. Hal-hal tersebut merupakan gambaran dari kompetensi manusia. Dengan kata lain bahwa kompetensi manusia memiliki peranan yang besar dalam menangani risiko kebakaran.

Data pada tabel di bawah ini menunjukkan frekuensi dan jumlah klaim asuransi kebakaran yang tercatat pada sebuah perusahaan asuransi swasta di Jakarta dalam periode tahun 2004 sampai tahun 2007 untuk jenis asuransi kebakaran.

Tabel 1.1 : sumber Risk & Loss Profile PT Asuransi X, tahun 2008

	TAHUN 2004	TAHUN 2005	TAHUN 2006	TAHUN 2007
	FR JML	FR JML	FR JML	FR JML
Asuransi Kebakaran & <i>Property All Risks</i>	1.322 89,83	1.645 64,30	1.455 61,42	2.520 108,93

Keterangan :

- FR : frekwensi kejadian klaim
- JML : Jumlah nominal klaim (dalam Milyar Rupiah)

Hasil penelitian atas dokumen keterangan klaim asuransi kebakaran, diperoleh informasi bahwa terdapat kelemahan atau kekurangmampuan pekerja pada objek pertanggungangan dalam menangani risiko kebakaran seperti mendesain penangkal petir, mengidentifikasi hazard (misalnya bahan-bahan self combustion), melakukan inspeksi pada kerusakan instalasi listrik, kekurangpahaman pekerja atas sistem operasional prosedur dan ketidakpatuhan pekerja atas peraturan keselamatan kebakaran. Hal tersebut berimplikasi pada frekuensi klaim yang menepai sekitar 85% dan memberikan dampak pada jumlah nominal klaim yang mencapai 75%.

Kemampuan pekerja dalam penanganan risiko kebakaran merupakan manifestasi dari kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggungangan.

Data nasional mengenai jumlah klaim asuransi di Indonesia pada bidang asuransi umum (*general insurance*) dalam periode tahun 2003 sampai 2007 dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 : Jumlah nominal klaim asuransi, sumber Laporan Departemen
Keuangan ke-40, tahun 2008

(Dalam Miliar Rupiah)

Jenis Asuransi	Tahun 2003	Tahun 2004	Tahun 2005	Tahun 2006	Tahun 2007
Asuransi Kebakaran / <i>Property</i>	2.500,8	1.478,1	2.400,2	1997,2	3.211,0
Kendaraan Bermotor / <i>Motor Vehicle</i>	1.221,9	1.589,0	2.033,3	2.473,4	2.703,8
Pengangkutan Laut / <i>Marine Cargo</i>	221,1	230,4	337,8	424,0	391,3
Rangka Kapal / <i>Marine Hull</i>	188,5	236,6	255,8	252,6	108,2
Pengangkutan Udara / <i>Aviation</i>	272,5	131,3	189,6	84,1	303,4
Satelit / <i>Satelite</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energi Darat / <i>Energy On Shore</i>	19,3	20,0	2,4	52,5	86,8
Energi Lepas Pantai / <i>Energy Off Shore</i>	196,8	204,4	405,1	332,1	169,2
Rekayasa / <i>Engineering</i>	229,0	148,9	232,9	234,8	217,6
Tanggung Gugat / <i>Liability</i>	7,7	26,7	76,8	26,6	32,9
Kecelakaan Diri dan Kesehatan / <i>Personal Accident and Health</i>	187,1	269,4	352,8	451,8	478,3
Kredit dan Penjaminan / <i>Credit and Suretyship</i>	(44,9)	37,6	52,0	95,2	103,3
Aneka / <i>Others</i>	128,3	126,9	178,4	229,9	243,0
Jumlah / Total	5.128,1	4.499,3	6.517,1	6.598,2	8.048,8

Data di atas menunjukkan jumlah klaim asuransi kebakaran (*property*) sekitar 40% dari seluruh jumlah nominal klaim. Sebagai informasi bahwa mayoritas polis asuransi umum yang beredar di pasar asuransi memberikan jaminan kerugian bagi tertanggung akibat risiko kebakaran. Apabila dokumen-dokumen keterangan klaim diteliti lebih jauh dapat dipastikan bahwa jumlah klaim akibat risiko kebakaran dapat mencapai lebih dari 50% dari total jumlah nominal klaim. Dengan asumsi 25% -nya akibatkan oleh lemahnya kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran dari pekerja-pekerja di objek pertanggungangan, maka jumlah klaim asuransi secara nasional disebabkan lebih dari Rp 1 triliun. Jumlah nominal klaim tersebut sangat tinggi.

Saat ini dominasi kriteria pertimbangan dalam penilaian tingkat risiko kebakaran bagi perusahaan asuransi masih terbatas pada kondisi-kondisi fisik. Seperti ketersediaan peralatan pemadam kebakaran, bahkan itupun masih belum mempertimbangkan kesepadanan antara area yang harus diproteksi

dibandingkan dengan jumlah, kapasitas, spesifikasi, dan alokasi atau penempatan dari alat pemadam kebakaran tersebut. Bahkan juga belum menilai kompetensi pekerja dalam menggunakan peralatan pemadam tersebut.

Dengan kesadaran pentingnya kriteria kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggung jawaban bagi perusahaan asuransi agar menjadi kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam melakukan penilaian tingkat risiko kebakaran oleh perusahaan asuransi merupakan latar belakang penelitian ini. Sebab hingga saat ini kriteria tersebut belum mendapat perhatian dan menjadi kriteria yang dipertimbangkan oleh *underwriter* asuransi dalam melakukan penilaian risiko kebakaran.

1.2. Rumusan Masalah

Latar belakang di atas menunjukkan adanya celah (*gap*) antara proses akseptasi dan fakta data klaim dalam praktek asuransi. Celah tersebut adalah belum dipertimbangkannya kriteria kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja pada objek pertanggung jawaban oleh perusahaan asuransi ketika melakukan penilaian tingkat risiko kebakaran. Sementara hasil penelitian terhadap data kronologis klaim asuransi menunjukkan bahwa kriteria tersebut berkontribusi besar sebagai penyebab kebakaran.

Hal ini disebabkan karena belum tersedianya perangkat (*tools*) yang dapat digunakan oleh perusahaan asuransi untuk mengidentifikasi, menganalisa dan mengukur aspek kompetensi pekerja atas keselamatan terhadap risiko kebakaran.

Oleh sebab itu dibutuhkan penelitian untuk menyusun perangkat (*tools*) yang dapat dipergunakan oleh perusahaan asuransi dalam melakukan assesmen kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja-pekerja pada objek pertanggung jawaban.

1.3. Pertanyaan Peneliti

Dalam rangka pengadaan perangkat (*tools*) yang dapat dipergunakan oleh perusahaan asuransi dalam melakukan assesmen kompetensi keselamatan

terhadap risiko kebakaran atas pekerja pada objek pertanggunggunaan membutuhkan komponen-komponen. Pertanyaannya adalah :

- a) Kriteria apa saja yang menjadi elemen-elemen kompetensi keselamatan kerja terhadap risiko kebakaran?
- b) Indikator atau kriteria unjuk kerja apa saja untuk mengenali atau mempragakan elemen-elemen kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran?
- c) Bagaimana metode penilaian atas indikator atau kriteria unjuk kerja atas setiap elemen kompetensi tersebut?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Secara umum tesis ini bertujuan untuk menyusun suatu model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja-pekerja di objek pertanggunggunaan sebagai alternatif penilaian risiko kebakaran.

1.4.2. Tujuan Khusus

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka tujuan khusus yang harus dicapai secara bertahap adalah sebagai berikut :

- a). Diperolehnya elemen-elemen kompetensi, dimana selanjutnya membentuk Model Kompetensi
- b). Menentukan Indikator atau Kriteria Unjuk Kerja (KUK) atas elemen-elemen kompetensi pekerja atas keselamatan terhadap risiko kebakaran.
- c). Menentukan metode penilaian atas Indikator atau Kriteria Unjuk Kerja (KUK) setiap elemen tersebut

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Umum

Hasil dari penelitian ini berupa model kompetensi keselamatan atas setiap individu manusia (pekerja) terhadap risiko kebakaran yang dapat

dipergunakan oleh masyarakat luas baik dunia industri produksi, industri jasa, maupun masyarakat umum. Selanjutnya dari aplikasi model kompetensi ini, dapat dijadikan referensi untuk melakukan pengembangan (improvement) kompetensi pekerja terhadap keselamatan terhadap risiko keselamatan baik melalui training, pendidikan, dan membuat forum diskusi.

Selain daripada itu, diharapkan dapat membangun suatu kesepahaman antara management pada objek pertanggung dengan industri asuransi mengenai pentingnya kompetensi keselamatan kerja terhadap bahaya kebakaran dan harmonisasi usaha.

1.5.2. Manfaat Khusus

a) Bagi Pendidikan

Tesis ini merupakan aplikasi keilmuan dalam program studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Universitas Indonesia. Dimana dengan memadukan teori kompetensi dengan konsep keselamatan terhadap kebakaran. Selanjutnya diharapkan dapat memperkaya perspektif ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan, khususnya dalam hal orientasi penalaran keilmuan.

b) Bagi Industri

- **Industri Asuransi**

Menyediakan suatu perangkat (*tools*) yang dapat dipergunakan oleh industri asuransi dalam melakukan assessmen kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja pada objek pertanggung. Selanjutnya dapat meningkatkan kualitas akseptasi dan mengoptimalkan kapasitas akseptasi terhadap suatu objek pertanggung.

- **Industri Lainnya**

Atas kontribusi dari industri asuransi, dunia usaha lainnya mendapat pemahaman dalam penanganan risiko kebakaran. Selanjutnya dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan dari efisiensi biaya premi asuransi kebakaran melalui pengembangan kompetensi keselamatan terhadap kebakaran para pekerjanya.

c) Bagi Peneliti

Tesis ini sebagai syarat bagi Peneliti dalam mencapai gelar Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Selain itu sebagai wacana mengeksplorasi pemahaman peneliti selama menjalani proses belajar Program Magister (S2) di Program Studi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia

1.6. Ruang Lingkup

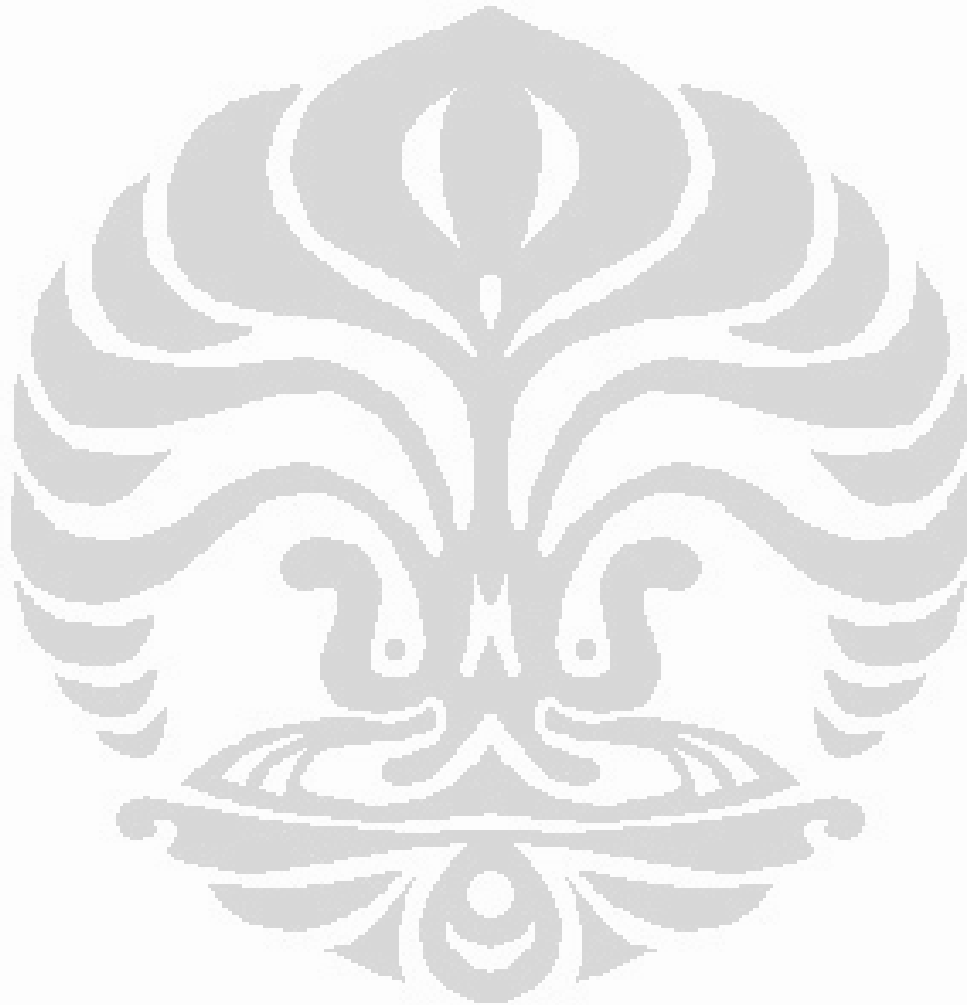
Ruang lingkup tesis ini adalah membentuk suatu model kompetensi yang dapat dipergunakan oleh *underwriter* asuransi sebagai acuan untuk mengukur tingkat kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja pada objek pertanggungan. Objek pertanggungan asuransi kebakaran adalah semua macam properti, *financial business interruption*, luka badan atau meninggalnya pekerja yang dimiliki oleh tertanggung dan dipertanggung untuk mendapatkan jaminan asuransi.

Dengan diketahuinya tingkat kompetensi pekerja di bidang keselamatan terhadap risiko kebakaran, selanjutnya perusahaan asuransi dapat menentukan sikap atau kebijakan yang optimal dalam membuat keputusan akseptasi.

Sebagai batasan dalam dalam rangka mempermudah pemahaman penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pekerja-pekerja secara individual sebagai target assesse adalah pekerja bertugas di unit-unit kerja yang memiliki estimate maximum loss (EML) tertinggi pada suatu lingkungan perusahaan.
- Perusahaan yang menjadi objek pertanggungan asuransi adalah perusahaan yang sudah mempunyai dan melakukan sistem rekrumen pekerja yang relatif baik. Sehingga tidak termasuk industri rumahan (home industri). Sebagai representasi perusahaan yang dimaksud, penelitian ini membatasi pada perusahaan yang memiliki objek pertanggungan minimal USD 5 juta.
- Akseptibilitas suatu perusahaan asuransi atas tingkat kompetensi yang dihasilkan dengan menggunakan model ini, menjadi bagian yang terpisah dari

tesis ini. Oleh sebab itu validasi, instrumen dan pembobotan pada penilaian atas model kompetensi yang akan dihasilkan, menjadi bagian yang terpisah dari tesis ini. Karena profil klaim kebakaran setiap perusahaan asuransi yang dikaitkan dengan tingkat kompetensi pekerja di bidang keselamatan terhadap risiko kebakaran memiliki *performance* yang berbeda-beda.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Akar Konsep Kompetensi

Pada tahun 1973, David McClelland menulis tentang praktik-praktik rekrutmen untuk jabatan-jabatan *civil service*. Ia menunjukkan ketidakcocokan penggunaan tes-tes psikologi dan intelegensi terstandarisasi, seperti tes-tes IQ dan Minnesota Multiphasic Personality Inventory, untuk jabatan-jabatan tertentu. Seberapa perlu sebenarnya, ia mempertanyakan bagi para calon polisi untuk menunjuk dengan tepat definisi kata "lexicon". Sulit menemukan analog kata-kata tertentu untuk menentukan seberapa cocok seorang pelamar bekerja sebagai petugas pemadam kebakaran. Kenyataannya, tes-tes untuk posisi-posisi *civil service* secara khas terdiri dari item-item semacam itu.

Pada tahun itu pula McClelland dan rekannya sesama pakar psikologi mendirikan perusahaan McBer untuk mempraktikkan gagasannya mengenai pengukuran kompetensi McBer mengawali pendekatan kompetensi ini dengan mengidentifikasi karakteristik-karakteristik personal yang menghasilkan kinerja efektif dan atau superior pada suatu job. Prakarsa riset ini datang dari organisasi manajemen terbesar di US, yaitu AMA, yang anggotanya mendekati 90.000 orang pada waktu itu. Organisasi ini menugaskan McBer untuk menemukan apa yang membuat manajer kompeten dan untuk mendesain sebuah program bagi para manajer untuk mempelajari kompetensi-kompetensi itu, keseluruhan proses didokumentasikan oleh Boyatzis yang ketika itu menjadi presiden dan CEO Mc.Ber Company.

2.1.1. *Competence dan Competency*

Secara umum, dalam kamus bahasa, kedua istilah dapat saling dipertukarkan dan bermakna "an ability to do something or for a task". Dari situ dapat dikatakan bahwa seseorang "mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan" atau secara lebih spesifik, "mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target". Di sini kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah job atau

bagian dari sebuah job secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan. Selain itu, istilah ini juga dapat digunakan untuk mengatakan hal-hal yang menimbulkan kemampuan itu, misalnya orientasi efisiensi.

Dalam arti kedua istilah “kompetensi” merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten. Tiap kompetensi merupakan suatu dimensi perilaku yang discrete. Dimensi perilaku itulah yang relevan dengan kinerja dalam job tersebut.

Dengan demikian, ada dua penggunaan istilah competence(y), yakni:

1. Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seorang dengan kompeten (training design, kompetensi model development, manajemen proyek, manajemen keuangan, dan sebagainya). Makna ini bertumpu pada pemahaman yang lebih umum menurut kamus bahasa dan berkaitan dengan jabatan. Tema dalam definisi jenis ini lazim berisi deskripsi tugas-tugas pekerjaan dan output jabatan. Pemahaman ini berasal dari skema-skema pelatihan nasional, seperti National Scottish Vocational Qualifications (NSVQ) dan Management Charter Initiatives (MCI). Sebagai contoh, definisi MCI mengenai konsep kompetensi adalah “kemampuan seorang manajer untuk melaksanakan standar-standar yang disyaratkan di dalam pekerjaan”.
2. Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten (efficiency orientation, result driven, dan sebagainya). Makna ini tumbuh dan berkembang di kalangan peneliti dan konsultan yang berkecimpung dan mengambil spesialisasi pada upaya-upaya meningkatkan efektivitas manajerial. Tema dalam definisi jenis ini lazim berisi deskripsi mengenai perilaku, sikap, dan karakteristik orang dalam melakukan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif, outstanding, atau superior. Banyak definisi kompetensi behavioral sejenis ini merupakan variasi dari “sebuah kompetensi jabatan adalah karakteristik fundamental seseorang yang menghasilkan kinerja efektif dan atau superior dalam sebuah jabatan”(Klemp, 1980) hingga “seperangkat dimensi atau repertoires perilaku yang melandasi kinerja yang kompeten,”

atau yang setara dengan itu, “seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten” (Woodruffe,1993).

Pendekatan atau model inputproses lahir dan banyak dikembangkan di USA dalam usaha menyusun model perilaku supaya dapat dilakukan pengukuran seberapa efektif perilaku seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pendekatan ini juga berusaha mengidentifikasi aspek-aspek individu yang membuat kinerjanya efektif atau bahkan superior, dan juga yang menyebabkan kinerjanya inferior, sehingga dapat dipergunakan untuk mengembangkan perilaku individu agar menjadi lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, pendekatan pertama lebih mengarah pada *job specification*, yang kedua lebih kepada *person specification*.

	<u>Kompeten</u>	<u>Kompetensi</u>
Orientasi	Output pekerjaan	Input proses
Target	Jabatan	Orang
Content	Deskripsi tugas-tugas/Output jabatan	Deskripsi perilaku
Tujuan	Uji kompeten-Tidak Kompeten	Taraf keefektifan perilaku
Hasil	Lulus-gagal	Identifikasi kebutuhan Pengembangan

2.1.2. Orientasi karakteristik Fundamental dan Orientasi Perilaku

Hingga kini sebagian kalangan masih menganggap kompetensi sebagai konsep yang rumit dan kontradiktif; di satu sisi dianggap berkaitan dengan kinerja efektif, dan dengan demikian dapat didefinisikan dan diukur, di lain pihak dipandang merujuk pada karakteristik-karakteristik fundamental seseorang yang tidak gampang diukur. Boyatzis sendiri, misalnya, sebagai salah seorang pelopor konseptual maupun aplikasinya, mendefinisikan kompetensi secara luas sebagai “suatu karakteristik mendasar pada diri seseorang”, sementara sejumlah besar pakar bidang sumber daya manusia pada konferensi mengenai kompetensi di

Johannesburg pada 1995 menyepakati bahwa kompetensi adalah "seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan". Setara dengan itu, Hornby dan Thomas(1989) mendefinisikan kompetensi sebagai "pengetahuan, keterampilan, dan kualitas-kualitas manajer/leader yang efektif". Sementara itu bertentangan dengan pendefinisian tersebut, Dulewicz(1989) mencatat bahwa dimensi-dimensi yang dievaluasi pada assessment centre adalah cluster-cluster perilaku yang juga disebut dengan "kompetensi" kendati nyaris tidak berkaitan dengan model milik Boyatzis.

(1) Fokus karakteristik fundamental

Kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik fundamental pada orang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, melakukan generalisasi di berbagai situasi, dan menetap selama waktu yang cukup lama. Lebih jauh lagi mengenai kompetensi, para pakar kompetensi yang tergabung dalam kelompok Hay-McBer (dipelopori McClelland, Boyatzis, Spencer & Spencer) mengemukakan lima tipe kompetensi sebagai berikut :

1. *Motives*, adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. *Motives* "drive, direct, and select" perilaku mengarah ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lain-lainnya. Contoh, orang-orang yang bermotivasi achievement konsisten menetapkan tujuan yang menantang untuk dirinya sendiri, memikul tanggung jawab pribadi untuk pencapaiannya, dan menggunakan *feedback* agar bisa bekerja dengan lebih baik.
2. *Traits* adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh, waktu reaksi dan penglihatan yang baik adalah kompetensi-kompetensi trait fisik pilot pesawat tempur. Kontrol diri atau emosi dan inisiatif merupakan "respons-respons yang konsisten terhadap situasi" yang lebih kompleks. Sejumlah orang tidak "meledakkan" amarahnya ke orang-orang lain dan bertindak "di atas dan di luar panggilan tugas" untuk

memecahkan masalah di bawah tekanan. Kompetensi-kompetensi trait ini merupakan karakteristik manajer yang sukses.

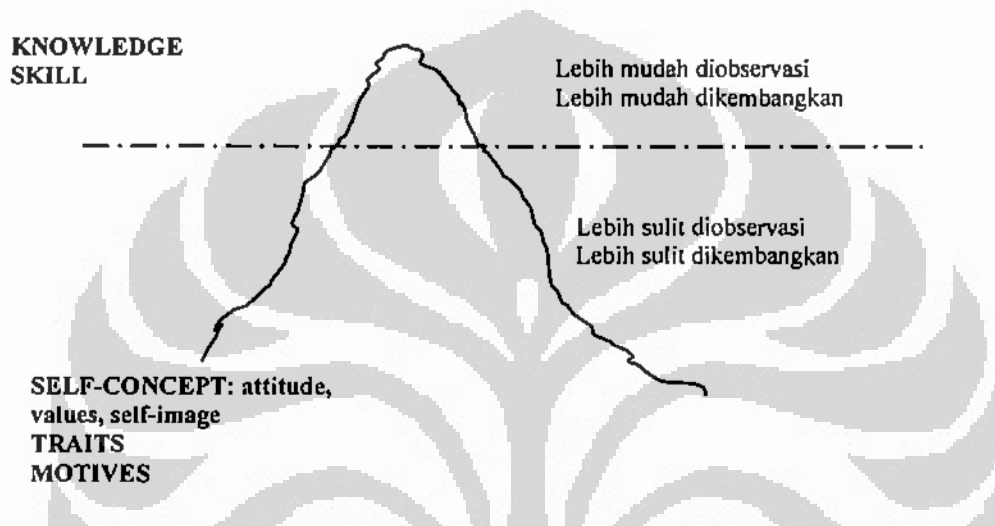
3. *Self-concept*. Dalam kategori ini tercakup sikap-sikap, values, atau self-image seseorang. Contohnya, *self-confidence* dan *belief* seseorang bahwa ia dapat efektif dalam situasi apapun adalah bagian dari konsep orang itu mengenai dirinya. Nilai-nilai seseorang merupakan motives reaktif atau respondent yang memprediksi apa yang dilakukannya dalam jangka pendek dan dalam situasi dengan orang-orang lain yang *incharge*. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki values menjadi seorang pemimpin lebih berkemungkinan menunjukkan perilaku kepemimpinan. Sebuah tugas atau job akan menjadi “tes kemampuan kepemimpinan” bagi dirinya.
4. *Pengetahuan*. Kategori ini merujuk pada informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang-bidang content tertentu. Contohnya, pengetahuan dokter bedah mengenai saraf dan otot dalam tubuh manusia. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes-tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja karena tidak mampu mengukur pengetahuan dan ketrampilan secara yang benar-benar dipergunakan pada job.
5. *Keterampilan* adalah kemampuan melakukan tugas fisik atau mental. Contohnya, keterampilan fisik seorang dokter gigi tanpa merusak sarafnya; kemampuan seorang programmer computer untuk mengorganisasikan 50.000 baris code dalam urutan logis. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif mencakup berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) dan berpikir konseptual (mengenali pola-pola dalam data yang kompleks).

Tipe atau level kompetensi punya implikasi praktis bagi perencanaan SDM. Sebagaimana diilustrasikan pada gambar berikut, kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung berupa karakteristik orang yang terlihat dan relative di permukaan. Kompetensi-kompetensi self-concept, trait, dan motive lebih tersembunyi, “lebih dalam”, dan pusat bagi kepribadian.

Kompetensi-kompetensi pengetahuan dan keterampilan relative mudah dikembangkan; pelatihan merupakan cara paling *cost-effective* untuk menjamin kemampuan-kemampuan karyawan dalam aspek ini.

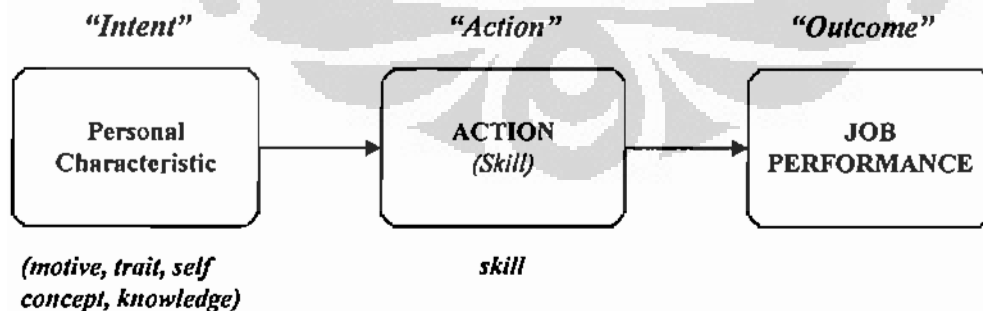
Kompetensi-kompetensi *trait* dan *motive* inti di dasar gunung es kepribadian lebih sulit di-ases dan dikembangkan; cara yang paling *cost-effective* adalah mengadakan seleksi untuk karakteristik ini.

Kompetensi-kompetensi *self-concept* terletak diantaranya. Sikap dan values seperti self-confidence (melihat diri sendiri sebagai “manajer” ahli-ahli “professional/teknikus”) dapat diubah oleh pelatihan, psikoterapi, dan atau pengalaman developmental positif, kendatipun dengan lebih banyak waktu dan kesulitan.



Gambar 2.1. Model “Ice Berg” : Kelompok Hay-MaeBer, sumber “*Competence At Work*”, Lyle M & Signe N. Spencer (1993)

Kompetensi-kompetensi motive, trait, dan self-concept memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksikan outcomes kinerja, *model causal flow: motive/traits → perilaku → outcome*, berikut ini :



Gambar 2.2. Model causal flow, sumber “*Competence At Work*”, Lyle M & Signe N. Spencer

Kompetensi selalu bermuatan intensi, yang merupakan *force motive* atau *trait* yang menyebabkan *action* menuju sebuah *outcome*. Sebagai contoh, kompetensi pengetahuan dan keterampilan selalu mencakup kompetensi *motive*, *trait*, atau *self-concept* yang memberikan *drives* untuk *knowledge* atau keterampilan itu agar digunakan. Perilaku tanpa intensi tidak mendefinisikan sebuah kompetensi. Perilaku dapat mencakup pikiran, saat berpikir mendahului dan memprediksikan perilaku. Contohnya adalah *motives* (yakni berpikir mengenai mengerjakan sesuatu dengan lebih baik), pikiran-pikiran perencanaan, atau *problem solving*.

Criterion reference bersifat *critical* terhadap definisi kompetensi. Sebuah karakteristik bukanlah sebuah kompetensi kecuali jika itu memprediksikan sesuatu yang *meaningful* di dunia nyata.

William James mengatakan aturan pertama bagi ilmuwan adalah "*A difference which makes no difference is no difference*". Suatu karakteristik atau *credential* yang tidak membuat perbedaan dalam kinerja bukanlah sebuah kompetensi dan tidak boleh digunakan untuk mengevaluasi orang. Kriteria yang paling sering digunakan dalam studi kompetensi adalah *superior performance* (satu standar deviasi di atas rerata) dan *effective performance* (rerata hingga satu standar deviasi di atas rerata; di bawahnya kategori tidak kompeten).

(2) Fokus orientasi perilaku

Sebagaimana telah dipaparkan di atas, Woodruffe memahami kompetensi sebagai seperangkat *repertoires* atau pola perilaku yang melandasi kinerja yang kompeten. Menurutnya, apapun sebutannya dan darimana asalnya, pada pokoknya kompetensi itu adalah suatu label ringkasan untuk perilaku orang.

Dari sejumlah besar model kompetensi dapat dilihat bahwa istilah-istilah lain selain "kompetensi" dapat dipergunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku itu, misalnya disposisi, sikap, preferensi, dan sebagainya. Boyatzis dan para pakar lain dari Hay-McBer menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi dapat berupa banyak hal: karakteristik mendasar, *traits*, *motives*, *self-concept*, *self-image*, *knowledge*, keterampilan, dan sebagainya. Woodruffe

menyatakan bahwa alasan utama untuk istilah baru itu adalah menawarkan sebuah awal baru, peluang untuk menghindari kekeruhan traits dan motives. Pada mulanya, itu semua dapat disebut sebagai sebuah dimensi perilaku, termasuk motive dan traits, kendati kebanyakan orang melihat motives dan traits mempunyai daya *explanatory* daripada sekedar daya deskriptif. Dalam bahasa sehari-hari, seseorang dikatakan percaya diri karena ia mempunyai kepercayaan diri. Namun, dia dapat diketahui mempunyai kepercayaan diri karena dia bertindak seera percaya diri bukan karena suatu traits, namun karena dia punya serangkaian pengalaman sukses yang memungkinkannya untuk menghadapi setiap tantangan baru secara yakin. Trait kepercayaan diri hanyalah sebuah deskripsi perilaku, bukan suatu eksplanasi.

Barangkali Boyatzis dan rekan-rekannya mengasumsikan terlalu banyak kemampuan psikolog para pembacanya ketika menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan dalam kerangka variable-variabel traits, motives, dan sebagainya itu. Menurut pengamatan Woodruffe, ini telah banyak menyesatkan mereka dari fakta bahwa kendati mungkin merupakan suatu trait, kompetensi itu hanyalah, pada intinya suatu label ringkasan untuk perilaku orang.

(3). Pepaduan Orientasi

Satu hal esensial yang harus diperhatikan dalam upaya memahami dan mengintegrasikan kedua orientasi di atas adalah definisi mengenai kompetensi tidak dapat dilepaskan dari metode yang dipergunakan untuk mengukur kompetensi tersebut. Pengukuran kompetensi yang dilakukan kelompok Hay-MacBer sebagai pelopor dan pengusung terkuat orientasi karakteristik fundamental berangkat bukan dari assessment centre, melainkan melalui sebuah metode pokok yang mereka sebut *job competency assessment*, yang notabene dilakukan melalui *Behavioral Event Interview (BEI)*, sebuah teknik wawancara berdasarkan kompetensi yang sangat khas dan secara khusus dirancang untuk mengungkapkan kompetensi sebagaimana definisi dan konsep yang mereka susun. Sementara itu, di sisi lain, pengukuran kompetensi yang dilakukan oleh para penganut orientasi perilaku sepenuhnya berpijak pada *direct simulation*, konsep dasar yang menjiwai keseluruhan proses assessment centre.

Pada level implementasi, pewawancara yang menggunakan BEI berusaha menggali sedalam mungkin berbagai aspek psikologis dibalik tindakan-tindakan interviewee yang dilakukan pada kejadian-kejadian kritis yang secara actual pernah dialami dalam lingkup pekerjaannya. Tidak hanya tindakan dan hasilnya yang dipertanyakan, namun juga pikiran dan perasaan orang yang bersangkutan sebelum, sewaktu, dan sesudah bertindak. Dengan mempertanyakan secara mendalam dan mendetail pikiran dan perasaannya, diharapkan dari interviewee akan dapat ditemukan bukti-bukti dinamika psikologis yang mengindikasikan kekuatan intensi, self-concept, traits, sikap, dan terutama motivasi yang mendorong timbulnya tindakan tersebut. Sementara itu, pendekatan simulasi langsung yang sangat kuat bertitik berat pada perilaku sebagai fokus utama objek pengamatan mereka dalam praktek pengukuran kompetensi, lebih spesifiknya adalah observable behavior, yaitu perilaku yang teramati pada saat para peserta menjalani berbagai latihan simulasi. Hal ini berimplikasi bahwa titik berat perhatian para penganut orientasi ini pada level konseptual pun terfokus pula pada observable behavior.

Berdasarkan uraian di atas tidak terlalu sulit untuk menarik sejumlah asumsi mengenai kekuatan dan kelemahan masing-masing pendekatan. Kekuatan yang dimiliki pendekatan berorientasi karakteristik mendasar jelas terletak pada kemampuannya menyelami berbagai aspek vital yang melandasi dan memicu timbulnya perilaku yang kompeten, dalam arti dapat membuahkan kinerja yang efektif maupun superior. Pendekatan ini membukakan pintu pemahaman yang mendalam dan luas mengenai aspek-aspek psikologis pada diri peserta, diantaranya motivasi, konsep diri, nilai-nilai pribadi, sikap dan intensi. Hal ini terutama sangat besar relevansi dan kontribusinya terhadap sebuah komponen vital dalam kerangka kerja assessment centre, yaitu tujuan developmental. Inisiatif pengembangan dalam berbagai bentuk aktivitasnya menuntut informasi yang cukup mendalam mengenai current status kompetensi pada diri assessee. Hanya dengan informasi tentang level perilaku belaka sebagai pijakan, suatu program pengembangan tidak akan dapat diharapkan menghasilkan pendekatan-pendekatan yang benar-benar efektif untuk meningkatkan kompetensi individu

peserta. Untuk itu diperlukan informasi pada level yang lebih dalam, aspek-aspek psikologos di balik tampilnya perilaku yang efektif atau kurang efektif.

Sementara itu, kelemahan pendekatan ini juga cukup jelas, yaitu terutama pada kurangnya bukti-bukti dalam bentuk perilaku actual, konkret, dan dapat diamati, yang mengindikasikan adanya kompetensi tertentu pada diri seseorang. Bukti-bukti perilaku yang dapat diperoleh dari wawancara, sedetail dan sejelas apapun, tidak akan pernah benar-benar mencapai taraf aktualitas setara dengan bukti yang bersumber dari observasi terhadap latihan-latihan simulasi. Taraf keautentikan bukti itu sendiri akan sangat bergantung pada seberapa baik keterampilan pewawancara dalam menggali informasi. Sebaik apapun keahlian pewawancara, pasti masih akan berbeda antara yang benar-benar dilakukan oleh assessee (dan dapat diamati atau disaksikan oleh orang lain/pengamat) dengan yang menurutnya ia lakukan dan laporkan dalam wawancara.

Pendekatan perilaku mempunyai keunggulan dalam hal kualitas atau kekuatan bukti-bukti kompetensi yang diperoleh dari pengamatan langsung terhadap respons dan perilaku aktual peserta didalam latihan-latihan simulasi. Kendati demikian, kelemahannya juga cukup jelas. Pendekatan ini mempunyai keeenderungan yang melekat dalam hal perolehan informasi yang lebih bersifat kulit atau permukaan belaka, yaitu perilaku, tanpa ketajaman yang memadai untuk menyelami aspek-aspek psikologis di balik tindakan atau perkataan yang teramati dalam latihan-latihan simulasi. Pada assessment eentre yang murni bertujuan untuk seleksi, terutama seleksi eksternal, kelemahan ini tidak terlalu menjadi masalah karena dalam hal ini tidak dituntut penjelasan spesifik dan terperinci mengenai sebab-sebab ketidakefektifan perilaku seorang kandidat, sementara bukti-bukti mengenai ketidakefektifan itu sendiri mempunyai kekuatan yang memadai.

Namun, untuk tujuan developmental, kelemahan ini menjadi problem yang cukup esensial. Suatu perilaku yang kurang efektif, misalnya dalam hal bernegosiasi, dapat mempunyai sejumlah kemungkinan akar penyebab, mulai dari pengetahuan dan/atau keterampilan, kepercayaan diri, nilai-nilai pribadi, hingga motivasi. Dengan kata lain, hal itu hanya dapat dijelaskan secara adekuat dengan landasan informasi yang cukup mendalam dan spesifik mengenai aspek-

aspek psikologis dan dinamikanya yang mendasari ketidakefektifan itu. Dengan demikian tampak sangat relevan dan logis untuk menintegrasikan kedua pendekatan di atas, bahkan dalam beberapa hal terasa seperti suatu keharusan bagi pihak manapun yang bernaluri progresif dan mempunyai cukup keterbukaan pikiran, dan tidak sekedar seera berkeras mengukuhkan kebenaran pendirian masing-masing sebagai yang terbaik dan paling benar.

Dalam perkembangannya yang lebih belakangan, pendekatan kompetensi telah merambah lebih jauh ke pandangan kompetensi manajerial sebagai interaksi antara perilaku dan proses-proses psikologis yang mendasarinya. Upaya untuk menjelaskan lebih mendalam aspek-aspek yang tidak teramati pada efektivitas telah membentuk beberapa pendekatan kompetensi yang lebih mutakhir pada decade '90-an. Pendekatan –pendekatan seperti itu ditemukan pada prinsip-prinsip *learning organization*, lebih berorientasi karakteristik fundamental kompetensi daripada ekspresi behavioral-nya (dan *observable*) semata. Dalam kerangka pemikiran semacam itu, memang cukup masuk akal untuk memandang perbedaan orientasi dalam konsep kompetensi, karakteristik fundamental dan perilaku, sebagai level yang berbeda pada kompetensi.

(4) Level Kompetensi

Kompetensi-kompetensi yang diungkapkan riset McBer menurut definisi Boyatzis (1982) adalah karakteristik-karakteristik fundamental. Untuk setiap kompetensi itu riset mereka mengidentifikasi karakteristik behavioral yang terwujud pada level keterampilan. Pada beberapa kesempatan lain, kompetensi-kompetensi itu teridentifikasi pada *level motive, trait*, atau dimensi-dimensi peran sosial dan *self-image*. Identifikasi level-level kompetensi ini membantu menjelaskan perbedaan dalam penemuan-penemuan riset mengenai level kompetensi. Kendati kebanyakan studi kompetensi berfokus pada keterampilan yang *observable* (yaitu level behavioral pada kompetensi), terdapat kesadaran yang terus meningkat mengenai level *conscious* dan *unconscious* pada kompetensi dalam studi para peneliti dan organisasi yang lebih progresif, seperti mereka yang meneliti tentang “*learning organization*”.

2.1.3. Pokok-Pokok Pengertian Kompetensi

Berikut ini adalah pokok-pokok pengertian mengenai kompetensi

(1) Kompetensi adalah hal-hal yang mampu dilakukan seseorang

Pengertian secara luas ini mencakup tiga unsur yang saling berkaitan sebagai berikut:

- (a) atribut-atribut positif pemegang jabatan,
- (b) jabatan itu dijalankan dengan hasil efektif atau superior, dan
- (c) perilaku pemegang jabatan.

Dengan kata lain, atribut-atribut positif pemegang jabatan (a) memungkinkan pelaksanaan jabatan dengan hasil yang efektif atau superior (b), melalui perilaku pemegang jabatan (c).

(2) Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior

Hal ini berarti kompetensi memprediksikan kinerja efektif dan/atau kinerja superior. Kategori yang pertama disebut kompetensi *threshold*, yaitu “esensial” untuk menjalankan sebuah job, namun tidak berhubungan causal dengan kinerja job yang superior”. Kategori yang kedua disebut kompetensi pembeda (*differentiating*), yaitu “berkorelasi secara causal dengan kinerja job yang superior” (Boyatzis, 1982).

(3) Kompetensi merupakan perilaku yang didasari karakteristik fundamental

Definisi ini menekankan bahwa kompetensilah yang mendasari dan memfasilitasi demonstrasi perilaku yang terampil dan tepat guna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif atau superior. Hal ini mempunyai implikasi penting kompetensi tidak melakukan serangkaian tugas seperti robot, dan bukan merupakan kapasitas fundamental yang tidak pernah didemonstrasikan.

(4) Kompetensi mengandung motivasi

Definisi ini bermakna adanya level motivasional pada kompetensi, bahwa dalam pengertian kompetensi terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.

(5) Kompetensi didasari oleh potensi intelektual

Definisi ini berimplikasi pada adanya aspek bawaan pada kompetensi, bahwa perkembangan kompetensi didukung dan dibatasi oleh potensi kecerdasan yang sifatnya melekat secara bawaan pada diri individu.

2.2. Model Kompetensi

Istilah ini merujuk pada himpunan lengkap kelompok-kelompok kompetensi, dimensi-dimensi kompetensi (dengan atau tanpa jenjang), dan indikator-indikator perilaku. Model kompetensi dapat memuat indikator-indikator perilaku yang sangat terperinci bagi sebuah departemen tertentu, untuk suatu maksud spesifik atau mewadahi indikator-indikator perilaku generic yang sangat luas, dan didesain untuk diaplikasikan ke seluruh bagian dan jajaran organisasi atau unit bisnis untuk rentang atau ragam tujuan yang luas. Derajat actual kerincian dalam suatu model kompetensi bergantung pada tujuan aplikasinya.

Jumlah dimensi kompetensi dalam sebuah model cukup banyak berkurang dalam beberapa tahun terakhir. Di masa lalu, cukup lazim sebuah model kompetensi memuat 30 dimensi kompetensi atau lebih, sementara kini lebih lazim berisi tidak lebih dari 20 dimensi, bahkan kadang hanya 8. Banyak diantara para pengguna mendapati bahwa 8 hingga 12 atau paling banyak 16 dimensi merupakan rentang jumlah yang paling efektif.

Model kompetensi yang lebih besar sering disebabkan adanya upaya untuk mencakup seluruh informasi yang diperlukan untuk seluruh aplikasi dan peranan, termasuk perincian tugas-tugas jabatan dan output-nya di samping perilaku-perilaku. Pengalaman selama ini menindikasikan bahwa akan lebih efektif menyusun sebuah model kompetensi yang sifatnya umum atau *generic* untuk segala jabatan (namun tetap *organization-specific* atau *company-specific*), dengan panduan mengenai bagaimana menggunakannya untuk beragam aplikasi.

Semakin banyak dimensi kompetensi terkandung dalam sebuah model kompetensi, akan semakin sulit implementasinya. Para assessor akan menemui kesulitan, misalnya, untuk menangkap perbedaan di antara berbagai dimensi kompetensi karena semakin banyak dimensi dalam sebuah model kompetensi, akan semakin kecil pula perbedaan di antara dimensi-dimensi kompetensi tersebut. Di samping itu, proses dokumentasi dapat menjadi lebih banyak dan akan merusak selera para pengguna. Ketebalan sebuah dokumen sering berbanding terbalik dengan jumlah orang yang membacanya; semakin banyak halamannya, semakin sedikit pembacanya.

Apabila seluruh dimensi kompetensi dalam sebuah model kompetensi berkaitan dengan seluruh jabatan dalam sebuah organisasi, model tersebut sering disebut “model kompetensi inti”. Model kompetensi jenis ini tidak meneakup kompetensi-kompetensi yang membedakan sebuah jabatan dengan jabatan lainnya dalam suatu kelompok jabatan yang menjadi landasan desain model tersebut. Model kompetensi inti mewadahi dimensi-dimensi kompetensi yang memuat perilaku-perilaku yang sama-sama terkandung dalam seluruh jabatan atau kelompok jabatan dalam sebuah organisasi.

Indikator-indikator perilaku dalam sebuah “kompetensi inti” bersifat generik dan perlu dimodifikasi lebih lanjut untuk manjadikannya spesifik terhadap jabatan atau aplikasi tertentu. Sebagai contoh, sebuah dimensi kompetensi berlabel “pengambilan keputusan” (dalam eluster “Bekerja dengan informasi”) mempunyai daftar indikator perilaku pada jenjang 1 sebagai berikut :

1. Mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sewaktu diperlukan;
2. Mendapatkan dan menggunakan informasi yang perlu untuk membuat keputusan;
3. Secara teratur me-review dan menyepakati lingkup pengambilan keputusan untuk posisinya;
4. Menyampaikan keputusan kepada orang lain pada saat yang tepat.

Deskripsi tersebut bersifat generik. Jika assessment dilakukan terhadap kinerja seorang pemegang jabatan dalam sebuah jabatan tertentu, maka harus dipergunakan contoh-contoh perilaku yang spesifik dengan jabatan tersebut. Untuk pemegang jabatan customer service, misalnya : indikator-indikator tersebut dapat berbunyi sebagai berikut: Mengikuti prosedur customer service sebagaimana disyaratkan; atau Mendapatkan dan menggunakan informasi dari database customer service, manual prosedur customer service, dan menyiapkan referensi bagi pihak lain untuk pengambilan keputusan; atau Tidak membuat keputusan di luar level otoritas yang telah ditetapkan.

2.3. Konsep Kebakaran

Kebakaran adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan kadang kala tidak dapat dikendalikan, sebagai hasil pembakaran suatu bahan dalam udara dan

mengeluarkan energi panas dan nyala (api). Proses pembakaran adalah suatu reaksi eksotermis, yakni suatu reaksi yang mengeluarkan panas karena reaksinya adalah pada suhu tinggi maka reaksi fase gas. Jadi pembakaran adalah reaksi antara dua gas, satu diantaranya adalah oksigen. Tetapi definisi ini tak berlaku pada pembakaran logam. (ILO, 1991)

Menurut NFPA (1992), kebakaran sebagai peristiwa oksidasi yang terdapat di udara dan panas yang dapat berakibat menimbulkan kerugian harta benda atau cedera bahkan kematian manusia. Suatu kebakaran dapat terjadi karena adanya tiga unsur yang saling berhubungan yaitu bahan bakar, sumber ignisi (panas atau nyala) dan oksigen. Panas penting untuk nyala api tetapi bila api telah timbul dengan sendirinya maka menimbulkan panas untuk tetap menyala (ILO, 1992).

2.3.1. Teori Api

Nyala api adalah suatu fenomena yang dapat diamati gejalanya yaitu adanya cahaya dan panas dari suatu bahan yang sedang terbakar. Gejala lainnya yang dapat diamati adalah, bila suatu bahan telah terbakar maka akan mengalami perubahan baik bentuk fisiknya maupun sifat kimianya. Keadaan fisik bahan yang telah terbakar akan berubah menjadi arang, abu atau hilang menjadi gas dan sifat kimianya akan berubah pula menjadi zat baru. Gejala perubahan tersebut menurut teori perubahan zat dan energi adalah perubahan secara kimia. (Depnakertrans RI, 2008).

Terdapat tiga teori dasar yang digunakan untuk menggambarkan reaksi kebakaran, yaitu *Fire Triangle*, *Tetrahedron of Fire* dan *Life Cycle of Fire*. Dari ketiga teori tersebut, *Fire Triangle* merupakan teori pertama dan paling dikenal. Sedangkan *Tetrahedron of Fire* memberikan penjelasan lebih mengenai konsep kimia dalam kebakaran dan *Life Cycle of Fire* memberikan penjelasan yang detail dari *Fire Triangle*.

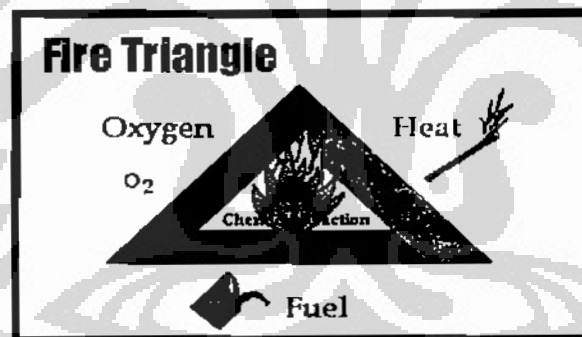
Fire triangle

Kebakaran terjadi jika panas kontak dengan *combustible material*. Jika *combustible material* berupa padatan atau cairan, maka material tersebut akan

membebaskan uap yang eukup untuk membentuk eampuran yang dapat terbakar dengan oksigen di udara. Jika eampuran *flammable* tersebut dipanaskan pada *ignition point (ignited)*, maka pembakaran akan terjadi. Oleh karena itu, tiga kondisi dasar yang dibutuhkan untuk terjadinya kebakaran adalah bahan bakar (*fuel*), oksigen, dan panas.

Bahan bakar merupakan reduktor yang berupa *combustible material*. Oksigen merupakan oksidator dan harus terdapat dalam jumlah yang eukup di amosfir sekitar bahan bakar yang akan terbakar. Panas merupakan energi dalam jumlah yang eukup untuk mencapai *ignition temperature*. Tiga komponen tersebut diibaratkan seperti tiga sisi dari sebuah segitiga, jika masing - masing sisinya tidak menyentuh satu dengan yang lainnya, maka tidak akan berbentuk segitiga. Tanpa bahan bakar untuk dibakar maka kebakaran tidak akan terjadi.

Begitu pula jika tidak ada oksigen atau panas maka kebakaran tidak akan terjadi pula. Oleh karena itu, penghilangan salah satu komponen dari komponen segitiga api merupakan prinsip dari proses *fire prevention* dan pemadaman api. *Fire triangle* dapat digambarkan seperti pada Gambar di bawah ini:



Gambar 2.3 : Fire triangle

Menurut Davletshina dan Cheremisinoff, pada perkembangan selanjutnya teori *fire triangle* mengalami sedikit pembaharuan. Oksigen diperbaharui dengan oksidator untuk menghindari anggapan bahwa sumber oksigen untuk terjadinya api hanya bersumber dari atmosfer. Selain itu, walaupun oksigen merupakan oksidator yang umum ditemui tetapi oksidator bukan hanya oksigen. Panas diperbaharui dengan energi karena panas hanya salah satu bentuk energi.

Sedangkan yang dibutuhkan untuk terjadinya kebakaran adalah energi. Oleh karena itu, teori *fire triangle* yang terbaru terdiri atas bahan bakar (*fuel*), oksidator, dan energi.

Tetrahedron of fire

Teori ini mencakup tiga konsep yang ada pada *fire triangle* tetapi ditambahkan sisi keempat yaitu rantai reaksi pembakaran (*chain reaction of burning*). Teori ini menyatakan bahwa ketika energi diterapkan pada bahan bakar seperti hidrokarbon, beberapa ikatan karbon dengan karbon terputus dan menghasilkan radikal bebas. Sumber energi yang sama juga menyediakan kebutuhan energi untuk memutus beberapa rantai karbon dengan hidrogen sehingga menghasilkan radikal bebas lebih banyak. Selain itu, rantai oksigen dengan oksigen juga terputus dan menghasilkan radikal oksida. Jika jarak antar radikal bebas cukup dekat maka akan terjadi *recombining* radikal bebas dengan radikal bebas lainnya atau dengan kelompok fungsional yang tidak jauh.

Pada proses pemutusan rantai, terjadi pelepasan energi yang tersimpan dalam rantai tersebut. Energi yang lepas menjadi sumber energi untuk memutuskan rantai yang lain dan melepaskan lebih banyak energi lagi. Dengan demikian, kebakaran "memberi makan" sendiri dengan menciptakan atau melepaskan lebih banyak lagi energi (rantai reaksi). Proses tersebut baru akan terhenti jika bahan bakar telah habis terbakar, oksigen telah habis, energi diserap bukan oleh bahan bakar, atau rantai reaksi terputus.

Kebakaran biasanya dimulai dengan putusnya rantai dalam jumlah yang sedikit akibat sumber energi (*ignition*) yang relatif kecil. Kebakaran kemudian berkembang sendiri menjadi lebih besar sampai habisnya bahan bakar (*a fuel - regulated fire*) atau oksigen (*an oxygen - regulated fire*). Jika reaksi dapat diputus lebih awal, maka kebakaran akan padam lebih awal. *Tetrahedron of fire* dapat digambarkan seperti pada Gambar dibawah ini.

Life cycle of fire

Teori ini menyatakan bahwa proses pembakaran terjadi dalam enam tahap. Tiga tahap yang ada dalam teori ini sama dengan tiga hal yang ada dalam *fire triangle*.

Tahap pertama adalah masuknya panas (*input heat*), yaitu sejumlah panas yang dibutuhkan untuk melepaskan uap dari padatan atau cairan, serta sebagai sumber penyalan (*ignition source*). Panas yang masuk harus cukup untuk memproduksi uap yang dibutuhkan dalam menyusun campuran yang dapat menyala (*ignitable mixture*) dengan udara dekat sumber bahan bakar secara terus menerus. Oleh karena itu, panas yang masuk harus sesuai dengan temperatur penyalan (*ignition temperature*) bahan bakar.

Tahap kedua adalah bahan bakar (*fuel*), yang pada dasarnya sama dengan konsep bahan bakar pada *fire triangle* atau *tetrahedron of fire*. Bahan bakar harus pada susunan yang sesuai untuk terbakar, dimana bahan bakar sudah menguap atau jika pada logam maka hampir seluruh potongan telah mencapai temperatur yang sesuai untuk memulai pembakaran.

Tahap ketiga adalah oksigen. Oksigen merupakan oksidator dan harus terdapat dalam jumlah yang cukup di atmosfer sekitar bahan bakar yang akan terbakar. Menurut Davletshina and Cheremisinoff, teori ini hanya menyangkut oksigen di atmosfer serta mengabaikan oksigen dan halogen yang dihasilkan dari oksidator. Hal tersebut terjadi karena pusat dari teori ini adalah penyebaran api (*diffusion flame*), dimana api (*flame*) dihasilkan dari campuran spontan dari uap atau gas bahan bakar dengan udara.

Tahap keempat adalah *proportioning* atau peristiwa benturan antara oksigen dan molekul bahan bakar (persentuhan antara kaki oksidator dengan kaki bahan bakar pada *fire triangle*). Kecepatan molekul dan jumlah benturan tergantung pada panas dari campuran oksigen dan bahan bakar, jika campuran lebih panas maka kecepatan lebih tinggi. Hal tersebut sesuai dengan hukum dalam kimia yang menyatakan bahwa kecepatan reaksi kimia menjadi dua kali lipat untuk setiap peningkatan temperatur sebesar 18°F (10°C).

Tahap kelima adalah *mixing*, dimana rasio bahan bakar terhadap oksigen harus benar sebelum penyalan terjadi (*flammable range*). Pencampuran yang

sesuai setelah panas diterapkan pada bahan bakar akan menghasilkan uap yang dibutuhkan untuk pembakaran.

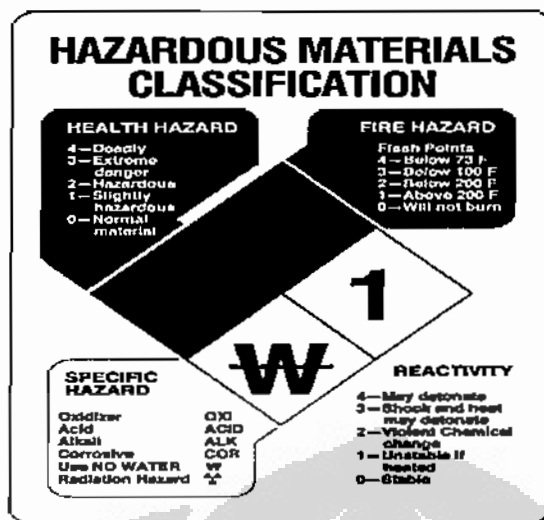
Tahap terakhir adalah *ignition continuity*. Dalam kebakaran, energi kimia diubah menjadi panas. Panas yang dipancarkan dari api kembali ke permukaan bahan bakar. Panas tersebut harus cukup untuk menjadi panas yang masuk (*input heat*) demi berlanjutnya siklus kebakaran. Jika laju panas yang diubah lebih cepat dari laju panas yang hilang maka panas dari kebakaran akan meningkat.

Hal tersebut mengakibatkan proses reaksi berlangsung lebih cepat dan laju reaksi meningkat. Ketika laju konversi dari energi kimia menurun di bawah laju penghamburan, maka kebakaran akan padam. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa bagian terakhir, *ignition continuity* merupakan langkah pertama untuk siklus kebakaran selanjutnya, yaitu masuknya panas (*input heat*).

2.3.2. NFPA hazard code

NFPA *hazard code* merupakan simbol yang sederhana, sudah dikenal secara luas, mudah dipahami dan memberikan gambaran terhadap bahaya umum yang melekat pada sebuah material. NFPA *hazard code* dapat menjadi tanda sinyal kewaspadaan serta cukup memberikan informasi singkat dalam usaha perlindungan masyarakat dan petugas pemadam kebakaran selama kebakaran.

NFPA *hazard code* juga dapat membantu dalam perencanaan operasi pemadaman kebakaran yang efektif. NFPA *hazard code* mengidentifikasi bahaya sebuah material dengan kategori *health hazard*, *fire hazard*, dan *reactivity*. Tingkat keparahan dari tiap kategori berada dalam range 0 - 4. *Severe hazard* ditunjukkan dengan nilai 4 sedangkan *no special hazard* ditunjukkan dengan nilai 0. NFPA *hazard code* dapat dilihat pada Gambar dibawah ini



Gambar 2.4 : NFPA hazard code, Sumber : NFPA

2.4. Prinsip Dan Praktek Asuransi

Secara teoritis, dalam pengelompokan hazard pada asuransi terdapat *Morale Hazard*. Morale hazard didefinisikan sebagai hazard yang terekspose di objek pertanggung jawaban akibat dari ketidaktahuan atau ketidakmampuan Tertanggung dalam penanganan risiko yang dijamin polis asuransi atas assetnya. Kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran dapat menjadi suatu parameter untuk mengetahui tingkat morale hazard pada objek pertanggung jawaban

2.4.1. Prinsip Asuransi

Asuransi merupakan perjanjian berdasarkan hukum antara dua belah pihak yang disebut Penanggung (perusahaan asuransi) dan Tertanggung (nasabah asuransi). Perjanjian tersebut akan diekpresikan dalam bentuk tertulis menjadi suatu *Contract of Insurance*. Prinsip-prinsip yang berlaku dan harus dipenuhi dalam setiap perjanjian asuransi dapat digambarkan sebagai berikut yang berlaku di industri asuransi.

a. *Utmost goodfaith*, prinsip ini merupakan itikad terbaik yang harus dimiliki oleh kedua belah pihak dan menjadi dasar pada setiap kontrak. Dalam hal

- pengungkapan semua fakta yang material, kedua pihak dituntut untuk melakukannya secara sukarela (*voluntary disclosure*)
- b. *Insurable Interest*, prinsip ini menghendaki adanya hubungan finansial secara langsung dan sah menurut hukum yang berlaku antara tertanggung dengan objek pertanggungan yang diasuransikan (*insured interest*). Dalam hal terjadi kerugian akibat keelakaan oleh risiko yang dijamin polis asuransi, maka tertanggung mengalami kerugian finansial secara langsung.
 - c. *Proximate Cause*, dengan prinsip ini, dalam hal terjadi kerugian akibat keelakaan pada objek pertanggungan akan dilakukan pembuktian apakah keelakaan tersebut benar-benar secara dominan disebabkan oleh risiko-risiko yang dijamin oleh polis.
 - d. *Indemnity*, prinsip ini menyatakan bahwa penanggung akan mengembalikan posisi keuangan tertanggung sesaat sebelum kerugian terjadi. Oleh sebab itu prinsip ini menjadi dasar besaran ganti rugi yang harus diberikan oleh penanggung kepada tertanggung agar tertanggung tidak pada posisi dirugikan atau posisi diuntungkan.
 - e. *Subrogasi*, prinsip ini menyatakan bahwa pengalihan hak menuntut dari tertanggung kepada penanggung terhadap pihak-pihak lain yang bertanggung jawab terjadinya kerugian. Penanggung hanya akan memperoleh peralihan hak menuntut tersebut apabila sudah menyelesaikan atau melunasi kewajiban ganti rugi kepada tertanggung.
 - f. *Contribution*, prinsip ini menyatakan bahwa suatu objek pertanggungan dijamin oleh lebih dari satu penanggung, maka masing-masing penanggung akan bertanggung jawab untuk memberikan ganti rugi secara proporsional sebesar sahamnya.

2.4.2. Risiko Yang Dapat Diasuransikan

Karakteristik Risiko yang dapat diasuransikan (Insurable Risks) :

- a. *Financial Value*. Asuransi memberikan proteksi finansial. Hal ini berarti bahwa risiko yang dapat diasuransikan adalah risiko yang mengakibatkan kerugian secara finansial (Kerugian keuangan).

- b. *Homogenous*. Bila diketahui jumlah risiko yang sejenis cukup banyak, Penanggung akan dapat memperkirakan kerugian yang akan terjadi dengan lebih akurat. Bila jumlah terbatas, kontribusi premi dari Tertanggung akan sangat tinggi. Sebaliknya, bila jumlah cukup banyak, kontribusi akan menjadi kecil karena hanya sedikit yang menderita kerugian.
- c. *Pure Risks*. Hanya *pure risks* yang dapat diasuransikan, sedangkan spekulatif risks tidak dapat diasuransikan karena masih ada kemungkinan yang mendatangkan keuntungan.
- d. *Particular dan Fundamental Risks*. Particular risks umumnya dapat diasuransikan. Risiko fundamental secara tradisional tidak insurable karena akibatnya yang luas, bukan berarti tidak dapat diasuransikan. Fundamental risks yang timbul dari gejala alam (gempa bumi, dll), untuk dapat atau tidaknya diasuransikan tergantung dari keadaan (mis. Lokasi object, dll).
- e. *Fortuitos*. Terjadinya event harus benar-benar secara kebetulan, bukan yang secara pasti akan terjadi. Pada unsur ketidakpastian yang menimbulkan kerugian (Uncertainty of loss). Frekwensi dan Saverity harus di luar kontrol tertanggung. Dalam asuransi jiwa, kematian adalah pasti tetapi kapan terjadinya kematian tidak pasti.
- f. *Insurable Interest (Kepentingan)*. Risiko yang diasuransikan harus dapat mengakibatkan kerugian secara financial, oleh karena itu tidak ada alasan bagi seseorang untuk mempertanggungkan sesuatu dimana tidak mempunyai kepentingan atas obyek yang di pertanggungkan, di mana ia tidak mengalami kerugian financial bila risiko menjadi kenyataan.
- g. *Public Policy*. Prinsip hukum yang berlaku dalam setiap perjanjian harus tidak bertentangan dengan kepentingan ketertiban umum (*Public policy*).
- h. *Reasonable Premium*. Premi asuransi harus wajar dalam kaitannya dengan kerugian financial mungkin terjadi.

2.4.3. Praktek Asuransi

Risiko merupakan kemungkinan (probability) suatu hazard atau peril dapat mengakibatkan kecelakaan. Sebelum menentukan tingkat risiko, underwriter harus melakukan analisa dan evaluasi atas hazard yang teridentifikasi

pada objek pertanggungan. Pengelompokan hazard yang dikenal pada asuransi adalah : *Physical Hazard, Moral Hazard, Morale Hazard, dan Legal Hazard*. Assessment suatu prospek penutupan dilakukan dengan metode manajemen risiko. Penjelasan mengenai manajemen risiko sebagai berikut :

2.4.3.1 Manajemen Risiko

Manajemen risiko merupakan suatu sistem pengawasan risiko. Secara sederhana dapat diartikan sebagai pengawasan terhadap risiko-risiko yang dapat diasuransikan saja. Namun secara luas dapat diartikan sebagai pengawasan semua risiko yang ada dalam perusahaan dan bertanggung jawab atas hasil dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam pengertian praktis konsep ini dapat diartikan sebagai proteksi ekonomis terhadap kerugian yang mungkin timbul atas aset dan pendapatan suatu perusahaan. Manajemen risiko bertujuan untuk menekan atau menghapuskan risiko, dimana apabila terjadi dapat mengakibatkan kerugian atau tidak dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya manajemen risiko meliputi suatu proses yang mencakup tiga tahapan, yaitu : Identifikasi Risiko (*Risk Identification*), Evaluasi/analisa Risiko (*Risk Evaluation*), Pengawasan Risiko (*Risk Control*)

Identifikasi Risiko

Hal-hal penting yang harus diperhatikan pada tahap ini, yaitu tidak ada satu metode pun, baik itu *research* atau *on the spot inspection*, yang dapat mewakili atau merangkum semua *exposure* yang dihadapi dalam suatu perusahaan. Jadi dalam hal ini diperlukan kombinasi dari beberapa teknik atau disiplin ilmu. Kemudian harus mampu memilih metode-metode yang dapat menghasilkan *output* yang baik karena keterbatasan keuangan (*budget constraint*), dan identifikasi risiko harus merupakan kegiatan yang terus menerus dilakukan (*on going process*), karena organisasi mempunyai sifat yang dinamis atau tidak statis.

Pada tahap identifikasi risiko semua potensi risiko harus dapat diinventarisir. Dalam melakukan identifikasi risiko dapat dibagi dalam dua kategori tugas pokok. Pertama sehubungan dengan persepsi terhadap risiko

(*perception of risk*) yaitu kemampuan untuk dapat mengamati adanya suatu exposure (situasi-situasi yang dapat menimbulkan bahaya) dan kedua adalah proses identifikasi risiko itu sendiri, yaitu menentukan perangkat-perangkat yang dapat digunakan dalam proses identifikasi risiko antara lain :

- *Organisational Charts* memberikan informasi struktur organisasi suatu perusahaan dan hubungan antar bagian yang ada sehingga memungkinkan untuk melihat/mendeteksi kelemahan-kelemahan atau problem-problem yang mungkin timbul disetiap bagian yang ada.
- *Flow Charts* memberikan informasi mengenai alur distribusi material atau sistem *manufacture* dalam proses produksi, sehingga memungkinkan untuk dapat mengidentifikasi kemungkinan-kemungkinan yang dapat timbul dalam proses tersebut.
- *Check List* memberikan informasi dari jawaban atas sejumlah pertanyaan mengenai setiap item pada perils atau hazards yang dapat timbul dalam perusahaan bersangkutan.
- Perangkat perangkat lainnya yang dapat digunakan, selain yang disebut diatas, antara lain : Financial & Accounting record, Fault Tree, Safety Audits dan sebagainya

Evaluasi / Analisa Risiko

Tahap kedua dalam proses manajemen risiko adalah melakukan evaluasi/analisa risiko, di mana data-data yang telah diperoleh pada tahap identifikasi risiko dianalisa dan diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan pendekatan-pendekatan statistik, ekonomi dan rekayasa. *Qualitative analysis* yaitu dengan memperkirakan dampak atau pengaruh fisik terhadap sistem produksi tanpa mempertimbangkan nilai-nilai keuangan. Analisa ini bisa didapat dari pengalaman (*experience*). *Quantitative analysis* yaitu dengan mempertimbangkan dan memperhitungkan konsekuensi keuangan atas terganggunya produksi. Analisa ini bisa dilakukan melalui data & statistik.

Dalam melakukan analisa risiko, dasar pemikiran kita harus bertolak pada anggapan bahwa suatu peristiwa akan atau tidak akan terjadi. Dua faktor penting yang harus kita amati adalah "frekwensi" dan "severity", serta hubungan antara

kedua faktor tersebut. *Frekwensi* : berkaitan dengan sering atau tidaknya suatu risiko terjadi. *Severity* : berkaitan dengan besar atau kecilnya akibat yang ditimbulkan atas terjadinya suatu risiko. Misalnya pada operasional suatu pabrik kimia mempunyai tingkat risiko yang sangat tinggi. Hal ini bukan karena pabrik tersebut sering terbakar, tetapi lebih berdasarkan anggapan bahwa apabila loss terjadi dampaknya akan besar sekali (konteks *severity*). Sebaliknya sebuah Department Store yang besar cenderung menafsirkan pccahnya kaca atau risiko pencurian barang mempunyai tingkat risiko yang tinggi. Hal ini bukan karena anggapan bahwa apabila terjadi *loss* akan mengakibatkan dampak keuangan yang besar, tetapi lebih berdasarkan anggapan seringnya terjadi kerugian, seperti kerugian kecil-kecil secara nominal, tetapi frekwensi pccahnya kaca / pencurian sangat sering (konteks *frekwensi*). Dalam asuransi hubungan kedua faktor tersebut biasanya : "*High frekwensi of Low Severity*" atau "*Low frekwensi of High Severity*"

Pengawasan Risiko

Tahap ini merancang cara terbaik dan ekonomis untuk menekan risiko sampai ketitik minimum yang dapat dicapai dan bcrusaha secara terus menerus mempertahankan tingkat risiko minimum yang telah dicapai. Pengawasan risiko dapat dilakukan melalui dua macam pendekatan yaitu: pendekatan secara fisik dan pendekatan secara financial.

Pendekatan secara fisik dapat dilakukan melalui penghapusan risiko yaitu dengan mengabaikan risiko, menghapuskan risiko, mengasumsikan risiko (mengalihkan tanggung jawab), pengurangan risiko yaitu dengan menjauhi kegiatan yang mengandung risiko yang relatip besar, mensubkontrakkan kegiatan yang mengandung risiko yang relatip besar kepada pihak lain, memasang tanda-tanda peringatan atau larangan, menerapkan metode kerja yang baik, penjagaan dan keamanan, membangun prasarana yang lebih baik misalnya gudang tahan api,atau tahan gempa, serta pencegahan risiko yaitu dengan menyediakan alat-alat yang dapat menanggulangi risiko, mengatur.ruang atau mengatur *lay-out* yang lebih baik, memisahkan kegiatan-kegiatan yang

mengandung risiko besar dan risiko kecil, memasang saluran air, saluran asap atau saluran panas.

Pendekatan secara financial yaitu dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu agar dapat melakukan retensi risiko sebagian atau seluruhnya yaitu dengan menyisihkan dan meniadakan dana untuk pembiayaannya; atau melakukan transfer risiko baik melalui asuransi atau non asuransi.

2.4.3.2 Objek Pertanggungans Asuransi

Objek pertanggungans asuransi dalam konteks penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik dan dipertanggungans kepada perusahaan asuransi oleh tertanggung. Bila terjadi kerusakan atas objek pertanggungans akibat kebakaran, maka sesuai dengan ketentuan dan syarat pada polis, perusahaan asuransi akan memberikan ganti rugi kepada tertanggung. Objek pertanggungans dapat berupa bangunan tinggi (*highrise building*), mesin-mesin, alat berat, kapal laut, pesawat terbang, instalasi listrik, peralatan kerja, furniture dan bahkan orang atau manusia.

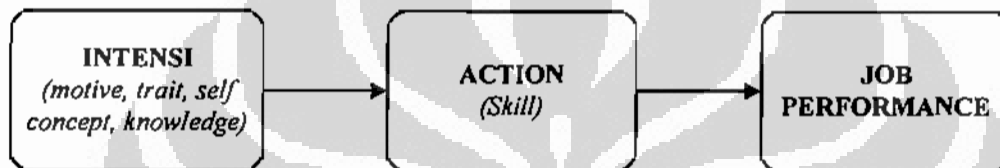
Sebagaimana yang digambarkan pada bagian ruang lingkup pada penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa objek pertanggungans asuransi dapat terdiri dari satu atau lebih okupasi atau unit kerja pada lingkungan (*premises*) yang sama, misalnya suatu pabrik makanan, dapat terdiri dari bangunan perkantoran, laboratorium, gudang bahan baku atau bahan jadi, mesin-mesin proses produksi, bangunan penunjuang lainnya, power supply (genset, trafo). Pada setiap lokasi unit kerja tersebut terdapat pekerja-pekerja yang tentunya memiliki kemampuan atau keahlian di bidang kerja masing-masing. Namun untuk memberikan suatu jaminan terhindar dari risiko kebakaran, seyogyanya pekerja-pekerja tersebut harus memiliki kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran.

BAB 3

KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL

3.1. Kerangka Teori

Karakteristik fundamental kompetensi memiliki hubungan kausal (*causal relationship*), yaitu kompetensi mengandung intensi, selanjutnya intensi tersebut mendorong individu untuk bertindak (*action*) untuk menampilkan unjuk kerja (*job performance*) dengan indikator perilaku (*behavior Indicator*). Hubungan kausal kompetensi dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Hubungan Kausal Karakteristik Kompetensi

Dengan pendekatan dua arah antara karakteristik fundamental dan indikator perilaku, bahwa karakteristik fundamental dapat memprediksi indikator perilaku dari individu, demikian juga sebaliknya. Konsep tersebut yang mendasari penelitian pada tesis ini.

Sebagaimana tujuan dari tesis ini yaitu menghasilkan model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran yang dapat dipergunakan untuk melakukan assessmen kompetensi oleh perusahaan asuransi. Format model kompetensi yang akan dihasilkan dalam tesis ini sebagai berikut :

- Unit Kompetensi
- Elemen Kompetensi
- Indikator Prilaku
- Metode Penilaian

3.1.1. Model Kompetensi Dalam Konteks *Fire Safety*

Konstruksi model kompetensi yang akan dihasilkan harus mampu mengeksplotasi kaidah-kaidah keselamatan terhadap risiko kebakaran. Kaidah yang menjadi pertimbangan antara lain: bagaimana api atau kebakaran dapat terjadi dan perilaku api, tindakan-tindakan untuk mencegah terjadinya kebakaran dan tindakan-tindakan pengelolaan dampak kebakaran sejak kebakaran mulai terjadi dan selama kebakaran sehubungan mengurangi tingkat keparahan kerusakan yang dapat ditimbulkan.

3.1.2. Model Kompetensi Sebagai Perangkat Assesmen Dalam Proses Akseptasi Asuransi

Modul ini akan dimanfaatkan oleh perusahaan asuransi untuk optimalisasi kapasitas akseptasi atas suatu prospek objek pertanggungan. Orientasi bisnis adalah profit, demikian juga bisnis asuransi. Indikator yang menjadi referensi atas kualitas akseptasi adalah *loss ratio (LR)*, yaitu jumlah klaim dibandingkan dengan jumlah perolehan premi dikalikan 100%, dapat digambarkan dalam formulasi sebagai berikut:

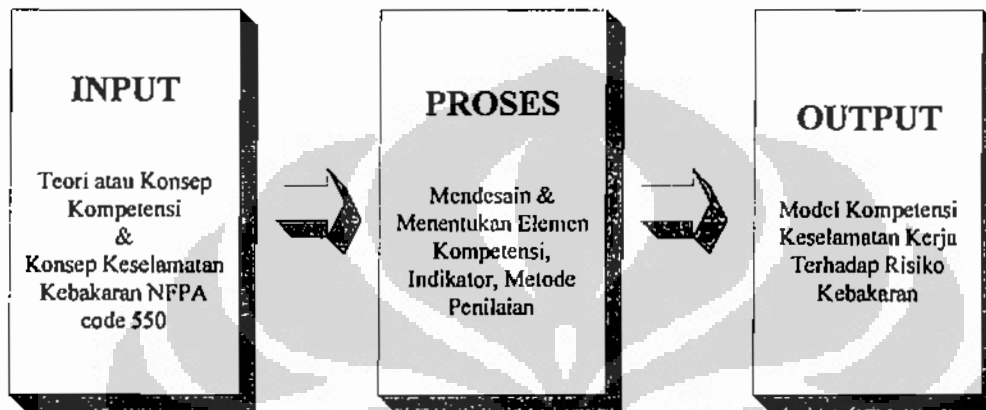
$$LR = (\text{jumlah klaim/jumlah premi}) \times 100\%$$

Untuk itu diperlukan optimalisasi penggunaan kapasitas akseptasi oleh perusahaan asuransi. Untuk mengoptimalkan kapasitas akseptasi sangat bergantung pada penilaian tingkat risiko pada objek pertanggungan. Kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran menjadi salah satu kriteria yang dipertimbangkan dalam penilaian tingkat risiko. Tinggi atau rendahnya tingkat kompetensi akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat risiko secara keseluruhan. Tinggi rendahnya tingkat risiko akan mempengaruhi optimalisasi penggunaan kapasitas akseptasi bagi perusahaan asuransi,.

3.2. Kerangka Konsep

Penelitian ini dibutuhkan input data berupa literatur mengenai teori atau konsep sehubungan dengan Kompetensi menurut para ahli dan Konsep Fire Safety menurut NFPA.

Selanjutnya data tersebut diproses untuk menghasilkan komponen-komponen model kompetensi. Output yang dihasilkan dari penelitian tesis ini adalah model kompetensi keselamatan kerja terhadap risiko kebakaran



Gambar 3.2. *Flowchart* Kerangka Konsep

3.3. Definisi Istilah

Definisi-definisi istilah dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut :

Variabel	Keterangan
a). Teori atau Konsep Kompetensi	<p>Teori atau konsep kompetensi menurut para ahli di bidang kompetensi. Teori atau konsep yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi menurut kelompok Hay-MeBer (Mc Clelland, Boyatzis, Spencer & Spencer), • Kompetensi menurut Woodruffe (1993), • Kompetensi menurut Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (CREI)

b). Konsep Keselamatan Kebakaran	Konsep-konsep yang memberikan penjelasan atau gambaran mengenai teknik dan strategi dalam melakukan tindakan keselamatan terhadap risiko kebakaran. Konsep keselamatan kebakaran yang menjadi focus dalam penelitian ini adalah <i>Fire Safety Concepts Tree</i> dari NFPA code 550
c). NFPA code 550	NFPA singkatan dari National Fire Protection Association dengan kode 550. Maksudnya adalah suatu susunan tugas atau tindakan untuk melakukan tindakan keselamatan terhadap kebakaran, dan digambarkan dalam diagram satu garis (<i>one line diagram</i>).
d). Elemen kompetensi	Perpaduan antara keterampilan, pengetahuan dan sikap sebagai manifestasi kemampuan pekerja pada suatu bidang tertentu..
e). Indikator	Kriteria atas setiap elemen kompetensi untuk ditampilkan secara visual
f). Metode penilaian	Cara peragaan untuk menampilkan indikator
g). Kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran	Elemen kompetensi di bidang keselamatan terhadap bahaya kebakaran.
h). Model Kompetensi	Kodifikasi kompetensi, dimana biasanya khusus untuk bidang pekerjaan atau tugas tertentu.

BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif analitik dengan melakukan analisis materi (*content analysis*), perbandingan (*comparation*) dan mengkolaborasi data yang dibutuhkan yang bertujuan untuk menghasilkan atau melakukan desain model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran.

4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan mulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni tahun 2009.

4.3 Unit-unit Analisis

Objek penelitian berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu dari peneliti sehingga akhirnya mendapatkan sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber literatur yang dapat mendukung penelitian ini. Secara umum unit-unit analisis yang diteliti adalah teori atau konsep mengenai Kompetensi dan konsep-konsep Keselamatan Kerja terhadap Bahaya Kebakaran. Secara spesifik, unit-unit analisis pada penelitian ini adalah cara, sistematis dan teknik pembentukan model kompetensi.

4.4 Instrumen Penelitian

Peneliti merupakan instrumen utama yang secara langsung mengumpulkan informasi dan data sekunder. Wawancara dengan *informan* dilakukan oleh peneliti secara spontan, tanpa memakai perangkat seperti daftar pertanyaan atau sejenisnya.

Sebagai instrumen pendukung, peneliti menggunakan *program-program MS-Office* pada proses analisa, penulisan, dan rekaman catatan pada penelitian ini.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengadaan data sebagai bahan analisa pada tesis ini, peneliti melakukan langkah-langkah berikut :

- a). Melakukan kunjungan ke Perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Perpustakaan Pusat Universitas Indonesia untuk mengumpulkan data berupa buku, journal, karya tulis, hasil seminar dan modul pelatihan.
- b). Mengakses internet, untuk mengumpulkan data-data yang terkini.
- c). Melakukan diskusi dengan *informan* yang berkompeten di bidangnya dan memiliki relevansi dengan penelitian ini, seperti dengan:
 - Bapak Suhadi sebagai *Head of Standardization and Accreditation Division*, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), mengenai existensi standarisasi kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran nasional.
 - Bapak Frans Wiyono, selaku *Technical Director*, Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI), mengenai tingkat kebutuhan pembentukan model ini bagi industri asuransi di Indonesia.
 - Praktisi asuransi dan reasuransi, khususnya yang berperan sebagai *underwriter*, antara lain:
 - Bapak Drs. Eka, MM, AAIAK, selaku *General Manager* PT Maskapai Reasuransi Indonesia
 - Bapak Kocu Hutagalung, Msi, FCII, selaku *General Manager* PT Reasuransi International Indonesia.
 - Bapak Binsar Sumbayak, SH, AAIAK, selaku Wakil Kepala Divisi Klaim PT Asuransi Ramayana Tbk.

4.6 Pengolahan dan Analisis Data

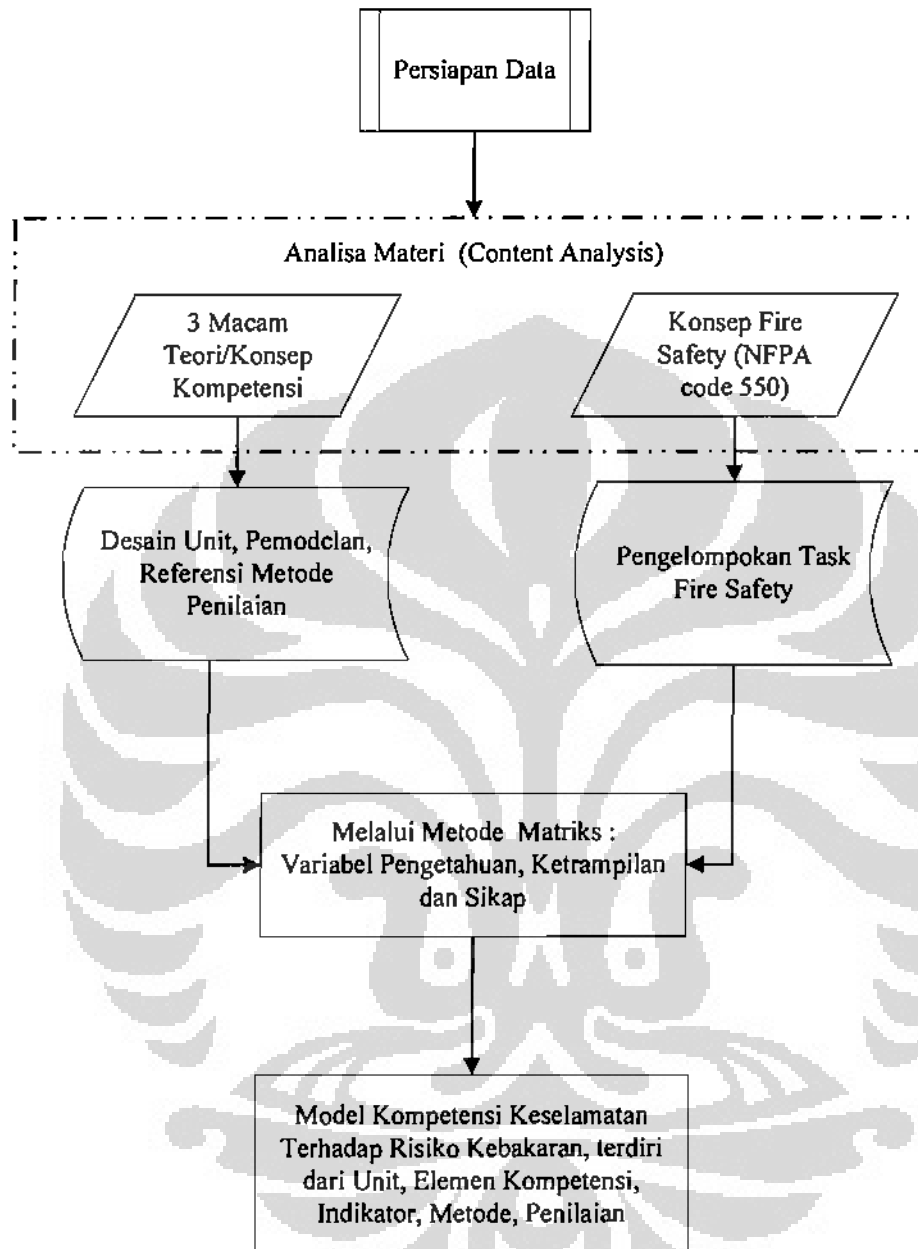
Atas data-data yang tersedia, selanjutnya peneliti melakukan analisa dengan tahapan sebagai berikut :

- 1). Membandingkan 3(tiga) teori atau konsep kompetensi menurut ahli sebagaimana yang disebutkan pada bagian kerangka konsep. Pada tahap ini, peneliti melakukan analisa materi (*content analysis*) dari masing-masing teori atau konsep kompetensi menentukan Hal-hal yang diperhatikan dari ketiga teori atau konsep tersebut antara lain, latar belakang terbentuknya teori atau konsep, area budaya yang aplikabel atas teori atau konsep tersebut, kelebihan dan kelemahan, serta yang terpenting adalah orientasi pendekatan dalam

pembentukan model kompetensi sesuai kebutuhan. Hasil analisa ini memberikan referensi bagi peneliti atas karakteristik kompetensi.

- 2). Melakukan analisa materi (*content analysis*) atas konsep fire safety yang merupakan hasil pengembangan oleh *National Fire Protection Association* (NFPA) kode 550 tahun 1980 yaitu Konsep Pohon Keselamatan Kebakaran (*Fire Safety Tree Concepts*). Dari analisa materi tersebut dapat diketahui lingkup tugas (*task*) dari keselamatan terhadap risiko kebakaran (*job description fire safety*). Selanjutnya lingkup tugas tersebut memberikan rancangan kelompok tugas (*task*).
- 3). Memadukan model kompetensi sesuai yang dimaksud pada point 1 dan dengan lingkup kerja (*task*) sesuai yang dimaksud dalam point 2 dengan metode matrik. Pada tahap ini akan dihasilkan variabel-variabel pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam penyusunan unit-unit kompetensi
- 4). Menyusun dan menentukan unit kompetensi, elemen kompetensi, indikator, dan metode penilaian.
- 5). Triangulasi sumber dilakukan untuk mem-validasi data-data yang didapat terhadap teori atau konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

Flowchart pengolahan dan analisis data



Gambar 4.1. Flowchart Metode Penelitian

BAB 5 HASIL DAN ANALISA DATA

Dalam rangka pencapaian tujuan penelitian ini, dibutuhkan data yang berhubungan dengan teori atau konsep kompetensi, teori atau konsep assessmen kompetensi dan konsep keselamatan terhadap risiko kebakaran. Kemudian dilakukan analisa dari data-data tersebut dan selanjutnya dapat dipergunakan dalam pembahasan dari penelitian ini.

5.1 Teori dan Konsep Kompetensi

5.1.1. Kompetensi menurut kelompok Hay-McBer (Mc.Clelland, Boyatzis, Spencer & Spencer)

Mc.Clelland, 1973 merupakan pencetus utama mengenai penelitian terhadap kompetensi. Kemudian beliau mendirikan organisasi Hay-Mc.Ber yang spesialisasi penelitian mengenai kompetensi. Selanjutnya teori-teori dan konsep kompetensi dipopulerkan oleh Boyatzis dalam buku karangannya *The Competent Manager(1982)*. Saat itu Boyatzis merupakan CEO Hay-Mc.Ber. Buku ini yang kemudian memicu popularitas istilah "kompetensi" sedemikian rupa sehingga menjadi isu wajib bagi konsultan yang serius di akhir tahun 1980-an.

Metode penelitian yang dilakukan beliau dengan mempelajari sample yang terdiri dari 2000 manajer dari 41 jenis job dari duabelas organisasi untuk menentukan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan manajer. McBer menggunakan metode assessment kompetensi job untuk menghasilkan sebuah daftar kompetensi yang menunjukkan korelasi dengan efektivitas seorang manajer, tanpa memandang job dan organisasi spesifik tertentu. Struktur model ini terdiri dari 21 kompetensi yang dikelompokkan ke dalam enam cluster, yaitu *goal and action, leadership, human resource management, directing subordinates, focus and others* dan *specialized knowledge*.

Kemudian di awal era 90-an, teori atau model kompetensi atas hasil penelitian *Job Competency Assessment (JCA)* yang dilakukan oleh Me Clelland/Mc.Ber atas 286 studi selama 20 tahun terhadap pengusaha, pekerja

teknik, para profesional, *marketing* dan *sales*, *human service*, industri, pemerintahan, militer, kesehatan, pendidikan dan organisasi keagamaan.

Struktur model kompetensi Spencer & Spencer ini terdiri dari 20 kompetensi dan dikelompokkan menjadi 6 kelompok (*clusters*). Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada lampiran I

Setiap kompetensi terdiri dari minimal satu kriteria penilaian kompetensi atas indikator perilaku yang ditampilkan atau diperagakan oleh assesee. Kriteria penilaian tersebut memiliki tingkat kualitas dan dilengkapi dengan gambaran tingkat. Struktur secara detailnya dapat dilihat pada lampiran I.

Model ini memperhatikan juga indikator-indikator perilaku yang bersifat melemahkan (*confounding*) dan ditandai dengan tingkat penilaian yang negatif.

Model kompetensi ini memberikan pedoman aplikasi yang sangat universal dan mampu mengeksplorasi hal-hal yang sangat mendasar dari manusia (dalam hal ini pekerja). Implementasinya tidak hanya terbatas untuk mengarahkan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pekerja untuk mencapai *performance* yang *superior* saja, namun sangat efektif untuk dapat mengetahui keberadaan (*availability*) kompetensi pada setiap pekerja, di berbagai level jabatan, berbagai budaya, berbagai jenis pekerjaan, usia dan tingkat pengetahuan. Selain daripada itu definisi setiap dimensi kompetensi sangat jelas dan mudah dipahami, serta elemen kompetensi (*competency elements*), tingkat (*level*) dan gambaran perilaku atas tingkat (*behavior description*) yang sangat terperinci dan juga jelas.

Secara prinsip pendekatan yang dilakukan kelompok Hay-Mc Ber dalam pembentukan model kompetensi berorientasi pada pendekatan karakteristik fundamental dan bersifat *input* proses. Pendekatan ini sangat populer diaplikasikan di Amerika Serikat.

5.1.2. Kompetensi menurut Woodruffe (1993),

Woodruffe adalah penulis buku Assessment Centre (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pola perilaku yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktekkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten.

Menurut Woodruffe, bidang-bidang competence dan competencies sebaiknya ditempatkan pada daftar atau kerangka kerja terpisah. Bidang-bidang kompetensi tidak harus disajikan kepada para assessor, namun akan digunakan oleh koordinator latihan simulasi untuk memastikan bahwa latihan-latihan yang akan digunakan representative menyertakan seluruh bidang utama kompetensi. Competeneies dan area-area eompetence dapat dihubungkan dalam bentuk matriks sebagai berikut:

Output Kompetensi	Strategic Thinking	Problem Solving	Persuasion	Staff Managmt	Customer Service	Business Develpjt
Wawasan	x	x		x		
Daya Nalar	x	x	x	x		
Kreativitas	x	x	x	x	x	x
Organisasi		x		x	x	x
Kerjasama		x	x	x	x	
Motivasi		x	x	x	x	x
Keyakinan Diri	x	x	x	x	x	x
Kepekaan		x	x	x	x	x
Keuletan	x		x	x	x	x

Dari tabel tersebut dapat diambil eontoh kesimpulan bahwa seorang pekerja untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara kompeten, sesuai dengan bidang dan jabatannya sebagai berikut:

Unjuk kerja yang kompeten

1. Berpikir strategis
(*strategic thinking*)
2. Memecahkan masalah
(*Problem Solving*)

Elemen kompetensi yang harus dimiliki

wawasan yang luas, daya nalar yang dalam, kreativitas, keyakinan diri dan keuletan
wawasan yang luas, daya nalar yang dalam, kreativitas, pengorganisasian, kerjasama, motivasi yang tinggi, keyakinan diri dan kepekaan.

Secara prinsip pendekatan yang dilakukan oleh Woodruffe dalam pembentukan model kompetensi berorientasi pada pendekatan perilaku bersifat

output proses. Pendekatan ini sangat populer diaplikasikan di daratan Eropa, khususnya di Great Britania, Inggris.

5.1.3. Kompetensi menurut Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations

Konsorsium ini merupakan kumpulan ahli psikologi yang focus pada penelitian kecerdasan emosi. Daniel Goleman (Bantam, 1998).dalam buku karangannya *Working with Emotional Intelligence* mempopulerkan pentingnya kecerdasan emosi dalam mencapai superior performance. Penelitian ini fokus pada kompetensi yang berhubungan dengan emosi individual.

Secara historis, teori dan konsep kecerdasan emosi ini merupakan hasil penelitian lanjutan dari penelitian-penelitian yang dilakukan oleh kelompok Hay-Mc. Ber. Sehingga pendekatannya cenderung sama dengan yang dilakukan oleh kelompok Hay-Mc. Ber, yaitu pendekatan kompetensi yang berorientasi pada karakteristik fundamental.

Struktur model kecerdasan emosional ini terdiri dari 2 kelompok utama (main cluster) yaitu *personal competency* dan *social competency*, dengan perincian sebagai berikut :

Personal Competency

Self awareness

- *Emotional awareness:*
- *Accurate self-assessment*
- *Self-confidence*

Self Regulation

- *Self-control*
- *Trustworthiness*
- *Conscientiousness*
- *Adaptability*
- *Innovativeness*

Self Motivation

- *Achievement drive*
- *Commitment*
- *Initiative*
- *Optimism*

Social Competency

Social awareness

- *Empathy*
- *Service orientation*
- *Developing others*
- *Leveraging diversity*
- *Political awareness*

Social Skill

- *Influence*
- *Communication*
- *Leadership*
- *Change catalyst*
- *Conflict management*
- *Building bonds*
- *Collaboration and cooperation*
- *Team capabilities*

5.1.4. Analisa Teori atau Konsep Kompetensi.

Dari 3(tiga) pandangan mengenai kompetensi di atas, dapat dilihat bahwa secara esensial terdapat polarisasi dua sudut pandang yang didasari asumsi yang berbeda, di satu sisi, pandangan pertama meletakkan perilaku sebagai fokus pemahaman terhadap kompetensi, dengan bertumpu pada asumsi bahwa hanya perilaku yang dapat diamati dalam latihan-latihan simulasi sebagai metode utama yang seharusnya menjadi sasaran pengukuran dalam assessment centre. Di lain sisi, pandangan kedua menaruh karakteristik fundamental individu sebagai titik berat dalam konsep mereka mengenai kompetensi, dengan berpijak pada pandangan bahwa perilaku manusia hanyalah pucuk permukaan sebuah gunung es.

Aspek terpenting dalam kompetensi justru aspek-aspek fundamental pada diri manusia yang menjadi penentu perilaku, antara lain motivasi, traits, self-concept, dan nilai-nilai pribadi.

Dengan melakukan analisa atas data-data tersebut diperoleh hasil sebagaimana dirinci dalam tabel berikut :

	Hay-Mc.Ber	Woodruffe	CREI
1. Latar Belakang	Kumpulan Peneliti	Penulis hasil Penelitian	Kumpulan Peneliti
2. Struktur Model	Unit, Elemen, Prilaku	Unit, Elemen, Prilaku	Unit, Elemen, Prilaku
3. Orientasi Pendekatan	<i>input</i> proses - Karakteristik Fundamental	<i>Output</i> proses – behavior descriptions.	<i>input</i> proses - Karakteristik Fundamental
4. Content	Deskripsi perilaku	Deskripsi tugas/ Output jabatan	Karakteristik Personal
5. Sifat Elemen	Sebagai Konstruksi Unit	Sebagai deskripsi tugas yang termasuk dalam unit	Sebagai keterangan unit
6. Target	Aspek dasar orang	Jabatan	Aspek emosi orang
7. Tujuan	Prediksi dan Efektifitas perilaku	Lulus-gagal (kompeten atau tidak kompeten)	Efektifitas emosional
8. Metode penilaian	<i>Behavior Event Interview (BEI)</i>	<i>Assessment Centre (AC)</i>	<i>BEI & AC</i>
9. Area populer	USA	EROPA (Inggris)	USA
10. Kelebihan	Dapat menjangkau aspek dasar manusia	Mudah diobservasi	Dapat menjangkau aspek dasar emosi orang
11. Kelemahan	<ul style="list-style-type: none"> • Data kurang meyakinkan (sulit diobservasi) • Asesor harus memiliki kualifikasi psikologi yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Sulit menjangkau aspek dasar manusia • Terkadang kekeliruan dalam menentukan jenis pengembangan 	<ul style="list-style-type: none"> • Data kurang meyakinkan (sulit diobservasi) • Asesor harus memiliki kualifikasi psikologi yang baik

5.1.5. Desain Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran

Model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran dalam penelitian ini dirancang untuk keperluan penilaian tingkat risiko dalam proses akseptasi pertanggungjawaban perusahaan asuransi dengan mempertimbangkan aspek kompetensi perkerjanya. Sehingga kondisi yang harus dipertimbangkan dalam mendesain model kompetensi ini adalah :

- Mampu menjangkau kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran pada pekerja di berbagai bidang pekerjaan.
- Bisnis asuransi bersifat *universal*, sehingga pelaku bisnis asuransi berasal dari orang-orang yang memiliki berbagai macam latar belakang disiplin ilmu pengetahuan, termasuk *underwriter* asuransi. Mudah diaplikasikan oleh perusahaan asuransi.
- Harus ekonomis dan efektifitas waktu, mengingat persaingan bisnis di industri asuransi Indonesia sangat ketat seperti persaingan tingkat suku premi dan kecepatan pelayanan.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut di atas, maka orientasi pendekatan dalam desain pemodelan kompetensi ini membutuhkan kriteria bukti-bukti indikator yang mudah diamati (*observable*). Sebagaimana kesimpulan yang diambil pada konferensi pakar psikolog di Johannesburg tahun 1995, maka elemen-elemen kompetensi memiliki kriteria atau karakteristik berikut: **Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Sikap (*attitude*)**

Teori-teori atau konsep-konsep kompetensi di atas memberikan referensi sehubungan dengan metode penilaian kompetensi, yaitu :

- a). metode peragaan atas indikator sebagai, seperti : wawancara, observasi, tertulis, demonstrasi.
- b). tingkat (*level*) penilaian, teori atau konsep tersebut menunjukkan bahwa penilaian dilakukan secara bertingkat dengan penjelasan setiap tingkat (*level*)

5.2. *Fire Protection Concept Tree (FPCT), NFPA code 550*

Konsep keselamatan terhadap risiko kebakaran dalam penelitian ini mengacu pada konsep yang terbentuk dan dipublikasikan oleh *National Fire Protection Association (NFPA)* kode 550, yaitu *Fire Protection Concept Tree*

(selanjutnya akan disingkat dengan inisial FPCT). Struktur dan penjelasan atas konsep ini dapat dilihat pada lampiran 2. Diagram dan penjelasan struktur FSTC memberikan gambaran tugas (*task*) yang harus dilakukan untuk meneapai kondisi aman dari bahaya kebakaran. Struktur konsep ini dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhannya dalam suatu organisasi. Di USA, Departement Pemadam Kebakaran (Fire Brigade) mengembangkan konsep ini hingga hampir meneapai 1000 cabang, yang mana mendeskripsikan *task* dari personil pemadam kebakaran secara detail.

5.2.1 Analisa FPTC, NFPA code 550

Penulis mengelompokan aktifitas tersebut menjadi 3 kelompok tugas utama yaitu :

1. Melakukan pengendalian terhadap penyalaan api, panas, bahan bakar, interaksi penyalaan api, panas dan bahan bakar, selanjutnya disebut dengan **"Pengendalian"**
2. Melakukan pemadaman atau penanggulangan kebakaran, baik dengan cara pemadaman manual ataupun otomatis. Dalam melakukan aktifitas-aktifitas pada kelompok ini harus memperhatikan juga peralatan (khususnya mengenai kecukupan spesifikasi dan ketersediaanya), selanjutnya disebut dengan **"Pemadaman"**
3. Pengelolaan dampak akibat kebakaran terhadap properti atau orang dan terhadap lingkungan, selanjutnya disebut dengan **"Pengelolaan"**

BAB 6 PEMBAHASAN

6.1. Variabel-Variabel Pembentuk Unit Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran

Proses model kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran ini membutuhkan prediksi tindakan yang harus dimiliki oleh setiap pekerja.

Karakteristik kompetensi, metode penilaian dalam penelitian ini diperoleh dari hasil analisa terhadap teori kompetensi. Sementara aktifitas dan aspek turunan pada *Fire Safety Tree Concept (FSTC)* dari *National Fire Protection Assosiation code 550*, memberikan kontribusi berupa indikator perilaku pada penelitian ini. Melalui metode matrik sesuai tabel 6.1, diperoleh variabel-variabel pembentuk unit kompetensi.

Tabel 6.1 : Matrik kelompok tugas NFPA code 550 dengan desain pemodelan kompetensi

	Pengetahuan	Keterampilan	Sikap
Pengendalian	K1	K2	K3
Pemadaman	K4	K5	K6
Pengelolaan	K7	K8	K9

Dari matrik perpaduan NFPA code 550 dan desain pemodelan kompetensi diperoleh variabel-variabel atas pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam pembentukan unit-unit kompetensi. Variabel-variabel tersebut sesuai pada tabel 6.2

Tabel 6.2 : Variabel atas pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk pembentukan Unit Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran

Pengetahuan K1, K4, K7
Mengetahui Kebijakan Perusahaan mengenai Keselamatan Kebakaran Mengetahui Peraturan Khusus Keselamatan Kebakaran Bidang Kerja

Mengetahui Perundangan mengenai Keselamatan Kebakaran
Standard Keselamatan Kebakaran
Tata Cara Berkomunikasi
Tata Cara Pelaporan
Mengetahui alat pelindung diri (dari kebisingan, kesilauan dan pernafasan)
Memahami dasar-dasar pemadaman
Pemahaman pengetahuan peralatan pemadaman (hydran, sprinkler, APAR)
Pemahaman media pemadaman
Pemahaman hidrolika pemadaman kebakaran
Mengetahui teori peralatan pernafasan
Mengetahui hazardous area
Mengetahui safety work permit
Mengetahui flammable range
Mengetahui alat uji gas
Mengetahui teknik pemberian ventilasi pada saat terjadi kebakaran
Pengetahuan APAR
Pengetahuan Klasifikasi kebakaran
Pemahaman NFPA code 10
Mengetahui tentang forcible entry, Rescuc & Salvage
Mengetahui teknik pencatatan dan pelaporan
Mengetahui statistik mengenai kecelakaan kebakaran
Mengetahuan alat pendeteksi kebakara (fire dctor dan alarm system)
Mengetahui kimia api
Mengetahui jenis dan kapasitas pompa pemadam kebakaran
Pengetahuan mengenai Fire Hydrant
Pengetahuan mengenai Hidrolika Pemadaman Kebakaran
Pengetahuan mengenai Water sprinkler
Mengetahui alat pemadam api tetap
Mengetahui sistem pemadam busa
Mengetahui sistem pemadam dry chemical

Mengetahui sistem pemadam air
 Mengetahui sistem pemadam CO2
 Mengetahui sistem penyaluran media
 Risks Analysis
 Keselamatan sistem
 Analisis Pola Kegagalan dan Akibat
 Mengetahui P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)

Keterampilan

K2, K5, K8

Teknik Inspeksi Keselamatan Kebakaran
 Teknik Pemadaman Kebakaran
 Prosedur keadaan darurat
 Teknik Reseue & Salvage
 Menggunakan bahasa komunikasi
 Menggunakan rambu-rambu dan simbol
 Teknik menentukan bahaya di tempat kerja
 Teknik pembacaan gas detektor
 Teknik mengoperasikan Alat Pelindung Diri
 Membaca lay out dan make up tempat kejadian kebakaran
 Keterampilan Jet effect
 Mengoperasikan alat Pemadam
 Merawat alat pemadam
 Menentukan jenis alat uji gas
 Mematuhi prosedur pengoperasian
 Menentukan konsentarsi gas yang diukur
 Menentukan taktik dan strategi pemadaman
 Menentukan penempatan APAR
 Menghitung kebutuhan APAR di lokasi kerja
 Menentukan jenis peralatan untuk FE & alat pernafasan

Teknik mengumpulkan dan pengolahan data
 Menghitung kebutuhan kapasitas, debit atau tekanan air
 Menghitung kebutuhan media pada sistem pemadaman tetap
 Teknis analisis data
 Teknik P3K

Sikap
K3, K6, K9

Patuh pada peraturan, perundangan, standard keselamatan kebakaran
 Cara mengakses perubahan shift
 Menentukan alat pelindung diri dan cara menggunakannya
 Betindak cepat dan tepat saat melakukan pemadaman
 Penggunaan Alat pelindung diri dengan benar
 Mentaati prosedur pengoperasian
 Mentaati prosedur perawatan
 Mengoperasikan alat uji gas dengan benar
 Merawat alat uji gas dengan teliti
 Hati-hati dan teliti dalam pengukuran gas
 Menunjukkan kemampuan forcibel entry
 Menunjukkan kemampuan dalam pengumpulan data pelaporan dan pencatatan kecelakaan kebakaran
 Mendokumentasikan catatan kecelakaan kebakaran
 Hati-hati dan teliti dalam penghitungan
 Hati-hati dan teliti dalam menentukan keputusan pemilihan sistem pemadam di lokasi kerja
 Kondisi korban diketahui
 Jenis pertolongan ditentukan
 Pertolongan dilakukan dengan benar

6.2. Format Unit Kompetensi Keselamatan terhadap Risiko Kebakaran

Format setiap unit kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran pada penelitian ini sebagai berikut :

Kode Unit : Kode Unit diisi dan ditetapkan dengan belum mengacu pada format kodifikasi SKKNI. Format Kode Unit dalam Penelitian ini sebagai berikut :

XXX	.	XX	.	XXX
SEKTOR		KELOMPOK		NOMOR UNIT

- **SEKTOR :**
Diisi dengan 3 huruf CFS singkatan dari "*Competency Fire Safety*"
- **KELOMPOK :**
Diisi dengan kelompok kompetensi yaitu :
 - 01 : untuk kelompok Pengendalian
 - 02 : untuk kelompok Pemadaman
 - 03 : untuk kelompok Pengelolaan
- **NOMOR URUT :**
Diisi dengan nomor urut unit kompetensi dengan menggunakan 2(dua) digit angka, dimulai dari 01, 02, 03 dan seterusnya.

Judul Unit : Mendefinisikan tugas/pekerjaan suatu unit kompetensi yang menggambarkan sebagian atau seluruh kompetensi

Deskripsi Unit : Menjelaskan Judul Unit yang mendeskripsikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam mencapai kompetensi

Elemen Kompetensi : Mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai kompetensi berupa pernyataan yang menunjukkan komponen-komponen pendukung unit kompetensi sasaran yang harus dicapai.

Indikator : Menggambarkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk memperagakan kompetensi di setiap elemen, apa yang harus dikerjakan pada waktu penilaian dan apakah syarat-syarat dari elemen dipenuhi.

Metode Penilaian : Membantu menginterpretasikan dan menilai unit dengan menghususkan petunjuk nyata yang perlu dikumpulkan, untuk memperagakan kompetensi sesuai tingkat keterampilan yang digambarkan dengan Indikator.

6.3. Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran Atas Pekerja di Objek Pertanggungans Asuransi

Melalui analisa materi atas prediksi tindakan, diperoleh kumpulan kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggungans asuransi, sebagai berikut :

Tabel 6.3 : Kompetensi Keselamatan terhadap risiko kebakaran atas pekerja di objek pertanggungans asuransi

KELOMPOK : Pengendalian Kebakaran	
KODE UNIT	KOMPETENSI
CFS.01.01	Menerapkan Keselamatan Kebakaran di tempat kerja
CFS.01.02	Melakukan kerja sama penanggulangan keadaan darurat
CFS.01.03	Melakukan komunikasi ditempat kerja
CFS.01.04	Menerapkan manajemen risiko kebakaran di tempat kerja
CFS.01.05	Menerapkan teknik-teknik dan perhitungan teori dalam perencanaan sistem peralatan pemadam kebakaran
CFS.01.06	Mengoperasikan alat uji gas
CFS.01.07	Menerapkan <i>safety permit</i> di tempat kerja
KELOMPOK : Pemadaman Kebakaran	
KODE UNIT	KOMPETENSI
CFS.02.01	Melakukan pemadaman kebakaran
CFS.02.02	Mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran
CFS.02.03	Mengoperasikan alat ukur kebisingan (<i>Sound Level Meter</i>)
CFS.02.04	Menerapkan taktik dan strategi pemadaman kebakaran
CFS.02.05	Menerapkan penempatan dan penyebaran alat pemadam api ringan (APAR)
CFS.02.06	Menerapkan kegiatan <i>forcibel entry</i>
KELOMPOK : Pengelolaan Dampak Kebakaran	
KODE UNIT	KOMPETENSI
CFS.03.01	Menggunakan alat pelindung diri
CFS.03.02	Menggunakan alat pelindung pernafasan (<i>Self Containtned Breathing Apparatus atau SCBA</i>)
CFS.03.03	Melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) kebakaran

Penjelasan atas setiap unit kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas Pekerja di objek pertanggung jawaban asuransi sebagai berikut :

6.3.1 Kompetensi menerapkan Keselamatan Kebakaran di tempat kerja

KODE UNIT : CFS.01.01

JUDUL UNIT : Menerapkan Keselamatan Kebakaran di tempat kerja

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan Keselamatan Kebakaran di tempat kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menjelaskan keadaan yang dapat menimbulkan terjadinya kebakaran	1.1 3(tiga) komponen mengenai konsep segitiga api dapat dijelaskan dengan benar 1.2 Interaksi ketiga komponen tersebut dapat dijabarkan dengan jelas
2. Mengikuti prosedur Keselamatan Kebakaran di lokasi kerja	2.1 Semua pekerjaan dilakukan sesuai undang-undang, peraturan, kode dan standar yang ditetapkan perusahaan Semua prosedur dan kebijakan 2.2 Keselamatan Kebakaran diinterpretasikan, dihubungkan dan diimplementasikan. 2.3 Prosedur operasi yang aman diikuti untuk menghindari potensi bahaya kebakaran
3. Mengidentifikasi dan merespon tempat berbahaya, berisiko dan rawan kebakaran	3.1 Prosedur di tempat kerja diikuti untuk menghindari kemungkinan bahaya kebakaran 3.2 Bahaya ditempat kerja, risiko dan atau kecelakaan kebakaran diidentifikasi 3.3 Lokasi yang mengandung bahaya (risiko)

	<p>dan kemungkinan terjadi kebakaran diidentifikasi</p> <p>3.4 Prosedur penanganan bahaya kebakaran diikuti dengan benar.</p>
4. Melaksanakan prosedur <i>emergency</i>	<p>4.1 Peralatan emergency diidentifikasi dan digunakan sesuai prosedur Keselamatan Kebakaran</p> <p>4.2 Teknik dasar memadamkan kebakaran diterapkan sesuai prosedur lokasi tempat kerja</p> <p>4.3 Prosedur kondisi tanggap darurat di tempat kerja diikuti</p>
5. Memberikan kontribusi agar kondisi kekinian prosedur keselamatan kebakaran terjaga	<p>5.1 Informasi terkini mengenai peraturan dan undang-undang sesuai bidang kerja diberikan ke pihak manajemen</p> <p>5.2 Revisi atas kode dan standard yang relevan diberikan ke pihak manajemen</p>

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Demonstrasi, dan Simulasi

6.3.2 Kompetensi melakukan kerja sama penanggulangan keadaan darurat

KODE UNIT : **CFS. 01.02**

JUDUL UNIT : **Melakukan kerja sama penanggulangan keadaan darurat**

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk kerja sama penanggulangan keadaan darurat

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menyiapkan peralatan	1.1 Kondisi peralatan diidentifikasi 1.2 Situasi lingkungan diidentifikasi 1.3 Teman sekerja diperhatikan
2. Melakukan kerjasama	2.1 Posisi teman sekerja diperhatikan 2.2 Program kerja dikonfirmasi
3. Membuat laporan hasil penanggulangan keadaan darurat	3.1 Hasil penanggulangan keadaan darurat dicatat dalam format yang sudah dibakukan 3.2 Hasil pencatatan penanggulangan keadaan darurat dilaporkan ke pejabat yang berwenang

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Demonstrasi, dan Simulasi

6.3.3 Kompetensi untuk melakukan komunikasi ditempat kerja

KODE UNIT : CFS. 01.03

JUDUL UNIT : Melakukan komunikasi ditempat kerja

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berlaku dalam konteks komunikasi di tempat kerja yang memberikan kemampuan melakukan perubahan shift(waktu kerja), komunikasi dengan personal, melengkapi dokumen, alat atau sistem komunikasi, berpartisipasi dan memfasilitasi tim

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Merancang perubahan shift (waktu kerja secara rinci)	1.1 Informasi tentang kebutuhan perubahan shift(waktu kerja) diperoleh dari sumber yang tepat 1.2 Prosedur perubahan shift diikuti untuk mencapai optimalisasi pekerjaan
2. Berkomunikasi verbal	2.1 Tata cara komunikasi verbal diterapkan agar mudah dipahami. 2.2 Komunikasi yang efisien dilakukan dengan menggunakan bahasa yang sederhana 2.3 Komunikasi verbal dilakukan sesuai prosedur yang berlaku
3. Berkomunikasi tertulis	3.1 Tata cara penulisan laporan tertulis diterapkan agar mudah dipahami. 3.2 Tulisan agar mudah dibaca 3.3 Komunikasi tertulis dilakukan sesuai prosedur yang berlaku

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Demonstrasi

6.3.4 Kompetensi menerapkan manajemen risiko kebakaran di tempat kerja

KODE UNIT : CFS. 01.04

JUDUL UNIT : Menerapkan manajemen risiko kebakaran di tempat kerja

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menerapkan manajemen risiko terhadap bahaya kebakaran di tempat kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mengidentifikasi bahaya kebakaran ditempat kerja	1.1 Potensial hazard di tempat kerja dapat diidentifikasi 1.2 Spesifik Hazard di tempat kerja dapat diidentifikasi
2. Menganalisa bahaya kebakaran	2.1 Analisa pola kegagalan dan dampaknya dilakukan dengan benar 2.2 Daur hidup sistem dilakukan dengan benar 2.3 Produk keselamatan sistem ditentukan sesuai kondisi beroperasi
3. Menaksir risiko (<i>Risk assessment</i>)	3.1 Kriteria penaksiran ditentukan dengan tepat 3.2 Kecukupan penaksiran risiko ditentukan dengan benar
4. Kontrol risiko kebakaran	4.1 Tingkat risiko dapat dieliminir dengan akurat 4.2 Teknis eliminir tingkat risiko disesuaikan dengan prosedur / standard

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.5 Kompetensi menerapkan teknik-teknik dan perhitungan teori dalam perencanaan sistem peralatan pemadam kebakaran

KODE UNIT : CFS. 01.05

JUDUL UNIT : Menerapkan teknik-teknik dan perhitungan teori dalam perencanaan sistem peralatan pemadam kebakaran

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam perencanaan sistem pemadam kebakaran sesuai dengan peraturan atau standard yang berlaku.

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Merencanakan sistem deteksi kebakaran	1.1 Jenis alat deteksi api dipilih dengan benar 1.2 Jumlah kebutuhan alat deteksi ditentukan dengan benar 1.3 Pemasangan alat pendeteksi yang dipilih tersebut dilakukan sesuai prosedur 1.4 Penempatan alat deteksi disesuaikan dengan standard.
2. Merencanakan sistem pemadam kebakaran tetap	2.1 Sistem deteksi api dan alarm ditentukan dengan benar 2.2 Sistem pemadam kebakaran tetap ditentukan dengan benar 2.3 Media pemadam yang akan digunakan pada sistem pemadam kebakaran tetap, serta kebutuhannya dihitung dengan benar. 2.4 Prosedur pengoperasian dan sistem monitoring ditentukan dengan benar.

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.6 Kompetensi mengoperasikan alat uji gas (*gas detector*)

KODE UNIT : CFS.01.06

JUDUL UNIT : Mengoperasikan alat uji gas

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan penerapan prosedur pengoperasian alat uji gas sesuai standard dan prosedur yang berlaku

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menentukan jenis alat uji gas	1.1 Hazardous area dipelajari dengan benar 1.2 Alat uji gas dipilih sesuai dengan jenis gas yang akan diuji 1.3 Prosedur pengoperasian alat uji gas dipelajari dengan benar
2. Menggunakan alat uji gas	2.1 Pengoperasian alat uji gas dilakukan sesuai dengan prosedur pengoperasian 2.2 Alat pelindung diri digunakan dengan benar 2.3 Hasil pengukuran gas dieatat pada form atau format yang berlaku dan didokumentasikan dengan benar

METODE PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.7 Kompetensi menerapkan *safety permit* di tempat kerja

KODE UNIT : CFS.01.07

JUDUL UNIT : Menerapkan *safety permit* di tempat kerja

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan *safety permit* di tempat kerja sesuai bidang kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan pekerjaan yang memerlukan <i>safety permit</i>	1.1 Jenis-jenis <i>safety permit</i> disebutkan dengan benar 1.2 Prosedur untuk memperoleh <i>safety permit</i> dijelaskan dengan benar 1.3 Potensi bahaya kebakaran yang ada ditempat kerja diidentifikasi dengan benar
2. Menerapkan <i>safety permit</i>	2.1 Pemilihan <i>safety permit</i> dilakukan dengan benar 2.2 Pengajuan <i>safety permit</i> dilakukan sesuai dengan prosedur 2.3 Pekerjaan dilaksanakan sesuai prosedur yang telah dibakukan dalam <i>safety permit</i>
3. Mendokumentasikan <i>safety permit</i>	3.1 <i>Safety permit</i> ditutup sesuai dengan prosedur 3.2 Laporan hasil pekerjaan didokumentasikan sesuai prosedur

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.8 Kompetensi melakukan pemadaman kebakaran

KODE UNIT : CFS.02.01

JUDUL UNIT : Melakukan pemadaman kebakaran

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan kegiatan pemadaman kebakaran di tempat kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan peralatan pemadaman	1.1 Peralatan diidentifikasi sesuai kebutuhan 1.2 Prosedur pemadaman dikuasai 1.3 Bahan pemadam dipersiapkan dan dipenuhi
2. Melakukan pemadaman kebakaran	2.1 Pemadaman dilakukan sesuai dengan prosedur 2.2 Alat pelindung diri dipilih dan ditentukan dengan benar 2.3 Peralatan pemadaman dirawat dengan benar

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.9 Kompetensi mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran

KODE UNIT : CFS.02.02

JUDUL UNIT : Mengoperasikan peralatan pemadam kebakaran

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan penerapan prosedur pengoperasian peralatan

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan peralatan pemadaman	1.1 Prosedur pengoperasian dikuasai dengan benar 1.2 Jenis peralatan pemadam kebakaran dijelaskan dengan benar 1.3 Alat pelindung diri dipersiapkan dengan benar
2. Melakukan pengoperasian peralatan pemadam kebakaran	2.1 Pengoperasian dilakukan sesuai prosedur 2.2 Alat pelindung diri dipergunakan dengan benar 2.3 Peralatan pemadam kebakaran yang telah digunakan dirawat dengan benar

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.10 Kompetensi mengoperasikan alat ukur kebisingan (*Sound Level Meter*)

KODE UNIT : CFS.02.03

JUDUL UNIT : Mengoperasikan alat ukur kebisingan (*Sound Level Meter*)

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan pengoperasian alat ukur kebisingan (*Sound Level Meter* atau SLM) pada bidang kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan SLM	1.1 Bagian-bagian SLM disebutkan dengan benar 1.2 Prosedur pengoperasian SLM diterangkan dengan benar 1.3 Teknik sampling intensitas kebisingan ditentukan dengan benar
2. Menggunakan alat uji gas	2.1 Pengoperasian SLM dilakukan sesuai prosedur 2.2 Titik pengukuran intensitas kebisingan ditentukan sesuai dengan prosedur 2.3 Data hasil pengukuran dituangkan dalam format yang telah dibakukan
3. Merawat SLM dan didokumentasikan data hasil pengukuran	3.1 Perawatan SLM dilakukan sesuai dengan prosedur 3.2 Laporan hasil pengukuran dan hasil perhitungan didokumentasikan sesuai prosedur

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.11 Kompetensi menerapkan taktik dan strategi pemadaman kebakaran

KODE UNIT : CFS.02.04

JUDUL UNIT : Menerapkan taktik dan strategi pemadaman kebakaran

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan penerapan taktik dan strategi pemadaman kebakaran sesuai standard dan prosedur yang berlaku

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menentukan taktik dan strategi pemadaman kebakaran	1.1 Taktik dan strategi pemadaman kebakaran dijelaskan dengan benar 1.2 Prosedur Keadaan Darurat dijelaskan dengan benar
2. Menggunakan alat uji gas	2.1 Taktik dan strategi pemadaman kebakaran diterapkan dengan benar 2.2 Tugas dan tanggung jawab dalam Organisasi Keadaan Darurat diuraikan dan didokumentasikan dengan benar

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.12 Kompetensi menerapkan penempatan dan penyebaran alat pemadam api ringan (APAR)

KODE UNIT : CFS.02.05

JUDUL UNIT : Menerapkan penempatan dan penyebaran alat pemadam api ringan (APAR)

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan penerapan penempatan dan penyebaran alat pemadam kebakaran di tempat kerja sesuai standard yang ada

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menentukan peralatan pemadam api ringan	1.1 Jenis APAR ditentukan sesuai dengan klasifikasi kebakaran yang ada 1.2 Rating alat pemadam kebakaran ditentukan sesuai dengan standard yang ada 1.3 <i>Fire Risk</i> dari bangunan ditentukan dengan benar
2. Menerapkan penempatan dan penyebaran alat pemadam kebakaran	2.1 APAR ditempatkan sesuai dengan klasifikasi kebakaran yang ada 2.2 APAR ditempatkan sesuai dengan Ratingnya 2.3 Tanda lokasi APAR dikenali.

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.13 Kompetensi menerapkan kegiatan *forcibel entry*

KODE UNIT : CFS.02.06

JUDUL UNIT : Menerapkan kegiatan *forcibel entry*

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan penerapan prosedur memasuki bangunan secara paksa (*forcibel entry*) pada saat terjadinya kebakaran, sesuai dengan prosedur/standard yang berlaku.

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan kegiatan <i>forcibel entry</i>	1.1 Jenis pintu dan peralatan <i>forcible entry</i> dijelaskan dengan benar 1.2 Peralatan alat bantu pernafasan ditentukan dengan benar
2. Menerapkan kegiatan <i>forcibel entry</i>	2.1 Pelaksanaan <i>forcibel entry</i> dilakukan sesuai dengan prosedur 2.2 Penggunaan alat bantu pernafasan dilakukan sesuai prosedur

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.14 Kompetensi dalam menggunakan alat pelindung diri (APD)

KODE UNIT : CFS.03.01

JUDUL UNIT : Menggunakan alat pelindung diri

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) ketika bahaya kebakaran

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Menentukan APD yang digunakan	1.1 Jenis-jenis APD disebutkan dengan benar 1.2 Prosedur pengoprasian APD dipahami dengan benar 1.3 APD yang sesuai dengan bahaya potensial yang ada di tempat kerja dipilih dengan benar
2. Menggunakan jenis-jenis Alat Pelindung Diri (APD)	2.1 APD dapat digunakan dengan benar Perawatan APD dilakukan sesuai prosedur 2.2 Laporan hasil penggunaan APD didokumentasikan sesuai prosedur

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.15 Kompetensi menggunakan alat pelindung pernafasan (*Self Containtned Breathing Apparatus atau SCBA*)

KODE UNIT : CFS.03.02

JUDUL UNIT : Menggunakan alat pelindung pernafasan (*Self Containtned Breathing Apparatus atau SCBA*)

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan penggunaan SCBA pada bidang kerja masing-masing

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mempersiapkan SCBA	1.1 Bagian-bagian SCBA dihubungkan dengan benar 1.2 Prosedur pengetesan SCBA dilakukan dengan benar
2. Menggunakan SCBA	2.1 Penggunaan SCBA digunakan sesuai prosedur 2.2 Teknik berjalan dengan menggunakan SCBA dilakukan sesuai prosedur
3. Merawat SCBA	3.1 Perawatan SCBA dilakukan sesuai dengan prosedur 3.2 Pengisian tabung SCBA dilakukan sesuai prosedur 3.3 Laporan hasil penggunaan SCBA didokumentasikan sesuai prosedur

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.3.16 Kompetensi melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) kebakaran

KODE UNIT : CFS.03.03

JUDUL UNIT : Melakukan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) kebakaran

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melakukan pertolongan pertama pada korban kebakaran (P3K) di tempat kerja

ELEMEN KOMPETENSI	INDIKATOR
1. Mengenali kondisi korban	1.1 Kondisi Korban dikenali 1.2 Kondisi korban ditentukan
2. Menentukan jenis pertolongan	2.1 Jenis pertolongan terhadap korban ditentukan dengan tepat 2.2 Para medis segera dihubungi 2.3 Pertolongan untuk korban dipersiapkan
3. Melakukan pertolongan	3.1 Cara pemberian nafas buatan dilakukan dengan benar 3.2 Penanganan terhadap luka bakar dilakukan dengan benar 3.3 Korban sedapat mungkin ditenangkan dari kepanikan

METODE

PENILAIAN : Wawancara, Tertulis dan Demonstrasi

6.4. Ilustrasi Aplikasi Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran Pada Pekerja di Objek Asuransi

Untuk memudahkan pemahaman dan efektifitas atas model kompetensi ini bagi *underwriter* asuransi atau pengguna lainnya, maka pada bagian ini peneliti meneoba memberikan ilustrasi aplikasi dengan asumsi-asumsi data yang bersifat subjektif.

Membentuk Instrumen Penilaian

Pengguna model kompetensi ini (misalnya perusahaan asuransi) harus membentuk Instrumen Penilaian. Instrumen Penilaian adalah media yang diperlukan untuk melaksanakan metode penilaian. Contoh Instrumen Penilaian sebagai berikut :

Tabel 6.4 : Contoh Instrumen Penilaian dan Outputnya

Metode Penilaian	Instrumen Penilaian	Output
Wawancara	Berbentuk pertanyaan lisan yang valid dan realibel untuk memperagakan indikator	Jawaban lisan dan dicatat oleh assesor
Tertulis	Berbentuk pertanyaan tertulis atau questioner yang valid dan realibel untuk memperagakan indikator	Jawaban tertulis dan dicatat oleh assesor
Demonstrasi	Modul demonstrasi dengan peralatan sebenarnya yang meminta Pekerja untuk memperagakan	Hasil peragaan dan dicatat oleh assesor
Simulasi	Modul demonstrasi dengan alat peraga (dummy) yang meminta Pekerja untuk memperagakan	Hasil peragaan dan dicatat oleh assesor

Menentukan Kriteria Penilaian

Pengguna model kompetensi ini (misalnya perusahaan asuransi) harus menetapkan kriteria penilaian atas output yang diperagakan atau jawaban pekerja dari instrumen penilaian. Contoh kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 6.5. Contoh menentukan Level dan Kriteria Penilaian

Level	Keterangan	Deskripsi
1	: Sangat kurang	Pekerja <i>tidak mengenal</i> substansi indikator.
2	: Kurang	Pekerja <i>mengenal</i> , namun <i>tidak dapat</i> memperagakan. substansi indikator
3	: Cukup	Pekerja <i>mengenal</i> dan <i>dapat</i> memperagakan substansi indikator hanya sebagian
4	: Sedang	Pekerja <i>mengenal</i> dan <i>dapat</i> memperagakan substansi indikator secara keseluruhan namun belum benar
5	: Baik	Pekerja <i>mengenal</i> dan <i>dapat</i> memperagakan substansi indikator secara keseluruhan dengan benar

Menentukan Bobot Penilaian Atas Kelompok Kompetensi

Pada tahapan ini perusahaan asuransi sebagai pengguna model ini, harus menentukan proporsi pembobotan penilaian atas Kelompok Kompetensi Pengendalian, Pemadaman dan Pengelolaan berdasarkan *risks and loss profile*-nya. Contoh menentukan bobot penilaian yang diperoleh sebagai berikut :

- Kelompok Kompetensi Pengendalian : 50%
- Kelompok Kompetensi Pemadaman : 30%
- Kelompok Kompetensi Pengelolaan : 20%

Dari dokumen keterangan klaim setiap perusahaan asuransi dapat diketahui proporsi frekuensi dan jumlah klaim kebakaran akibat *uncompetency in fire safety*. Misalnya diperoleh data sebesar 58%

Contoh Soal

Suatu prospek pertanggungan asuransi *Property All Risks* dengan okupasi pabrik pupuk, mempunyai jumlah harga pertanggungan USD 254.000.000 terdiri dari perincian objek pertanggungan : 2 unit Pabrik Pengolahan, Gudang *Spare Part*, Bengkel, Gudang *Finishing Good*, Unit Pengantongan, Laboratorium,

Perkantoran, dan perlengkapan lainnya. Berdasarkan laporan survey risiko diperoleh informasi sebagai berikut:

- Bertanggung jawab (berbentuk badan usaha) menyanggah sertifikat kualifikasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dari Badan Sertifikasi OSHAS
- Hasil audit terakhir atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja dinyatakan lulus
- Estimate Maximum Loss (EML) sebesar 75%. Terdapat di lokasi Pabrik Pengolahan. Artinya probability severity kerugian seandainya terjadi kebakaran mencapai 75% dari jumlah harga pertanggungan dengan kondisi *total loss*.
- Dilakukan assessment kompetensi keselamatan terhadap risiko kebakaran atas 10(sepuluh) orang Pekerja (sampel) di lokasi Pabrik Pengolahan
- Diperoleh hasil sesuai Lembar Penilaian Kompetensi *Fire Safety* sebagai berikut :

Tabel 6.6. Contoh Lembar Penilaian Kompetensi *Fire Safety*

LEMBAR PENILAIAN KOMPETENSI <i>FIRE SAFETY</i>											
	10 (sepuluh) Orang Pekerja di Pabrik										Rerata
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
KODE UNIT											
CFS.01.01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
CFS.01.02	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	
CFS.01.03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
CFS.01.04	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	
CFS.01.05	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	
CFS.01.06	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	
CFS.01.07	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	
Nilai	22	23	24	26	21	24	22	26	26	26	240
Target	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	350
Nilai/Target (%)	63%	66%	69%	74%	60%	69%	63%	74%	74%	74%	69%
Bobot (50%)	31%	33%	34%	37%	30%	34%	31%	37%	37%	37%	34%
KODE UNIT											
CFS.02.01	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	
CFS.02.02	3	2	1	2	2	3	2	3	4	4	
CFS.02.03	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	
CFS.02.04	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	

CFS.02.05	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	
CFS.02.06	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	
Nilai	12	11	12	14	14	16	15	21	25	24	164
Target	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	300
Nilai/Target (%)	40%	37%	40%	47%	47%	53%	50%	70%	83%	80%	55%
Bobot (30%)	12%	11%	12%	14%	14%	16%	15%	21%	25%	24%	16%
KODE UNIT											
CFS.03.01	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
CFS.03.02	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	
CFS.03.03	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	
Nilai	7	7	7	7	7	7	7	14	14	15	92
Target	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
Nilai/Target (%)	47%	47%	47%	47%	47%	47%	47%	93%	93%	100%	61%
Bobot (20%)	9%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	19%	19%	20%	12%
NILAI RATA-RATA											63%

Contoh Keputusan Akseptasi :

Asumsi kontribusi *uncompetent in fire safety* perusahaan asuransi sebesar 58%, maka EML atas prospek ini sebesar $75\% - (63\% \times 58\%) = 38\%$, selanjutnya keputusan yang dapat dilakukan antara lain :

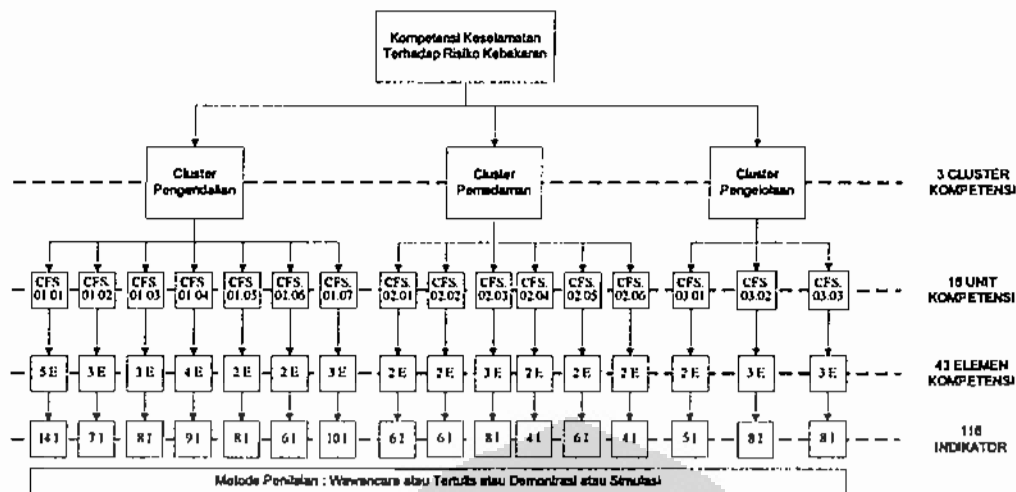
- Toleransi penurunan *Rate Premium* maksimal 38% dari *Rate Market*
- Toleransi penurunan deductible maksimal 38% dari deductible di pasaran
- Optimalisasi penyertaan share dapat ditingkatkan maksimal 38%.

BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran Atas Pekerja di Objek Pertanggunggaan Asuransi.

- 1 Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran terdiri atas 3(tiga) kelompok (cluster), yaitu:
 - a). *Cluster* Pengendalian yaitu kelompok kompetensi yang merepresentasikan kemampuan pekerja terhadap pencegahan terjadinya kebakaran; cluster ini terdiri dari 7 Unit Kompetensi
 - b). *Cluster* Pemadaman yaitu kelompok kompetensi yang merepresentasikan kemampuan pekerja terhadap pemadaman kebakaran dengan efektif; cluster ini terdiri dari 6 Unit Kompetensi
 - c). *Cluster* Pengelolaan yaitu kelompok kompetensi yang merepresentasikan kemampuan pekerja terhadap penelolan dampak kebakaran; cluster ini terdiri dari 3 Unit Kompetensi
- 2 Setiap unit kompetensi memiliki 2(dua) atau lebih elemen kompetensi. Sehingga Model Kompetensi ini memiliki 43 elemen kompetensi.
- 3 Setiap elemen kompetensi memiliki 2(dua) atau lebih indikator (kriteria unjuk kerja). Sehingga Model Kompetensi ini memiliki 116 indikator
- 4 Metode penilaian atas indikator dapat dilakukan melalui salah satu atau lebih dari satu atas metode penilaian berikut : wawancara, tertulis, demonstrasi, atau simulasi.
- 5 Diagram segaris Model Kompetensi Keselamatan terhadap risiko kebakaran dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 7.1. Diagram Segaris Model Kompetensi Keselamatan Terhadap Risiko Kebakaran

7.2. Saran

Dalam implementasi model kompetensi ini, disarankan :

- 1) Bagi para underwriter asuransi yang akan berperan sebagai assessor, disarankan agar lebih memperdalam teknik-teknik assemen kompetensi
- 2) Bagi para underwriter asuransi yang akan berperan sebagai assessor, disarankan agar lebih memperluas wawasan sehubungan dengan Standard International dalam bidang keselamatan terhadap risiko kebakaran (fire Safety), peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku baik nasional maupun International.
- 3) Indikator-indikator kompetensi dapat dikembangkan sesuai dengan bidang pekerjaannya seperti: gedung bertingkat, pergudangan, atau pabrik kimia agar validitas data lebih diyakini sebab sesuai spesifik standard.

DAFTAR PUSTAKA

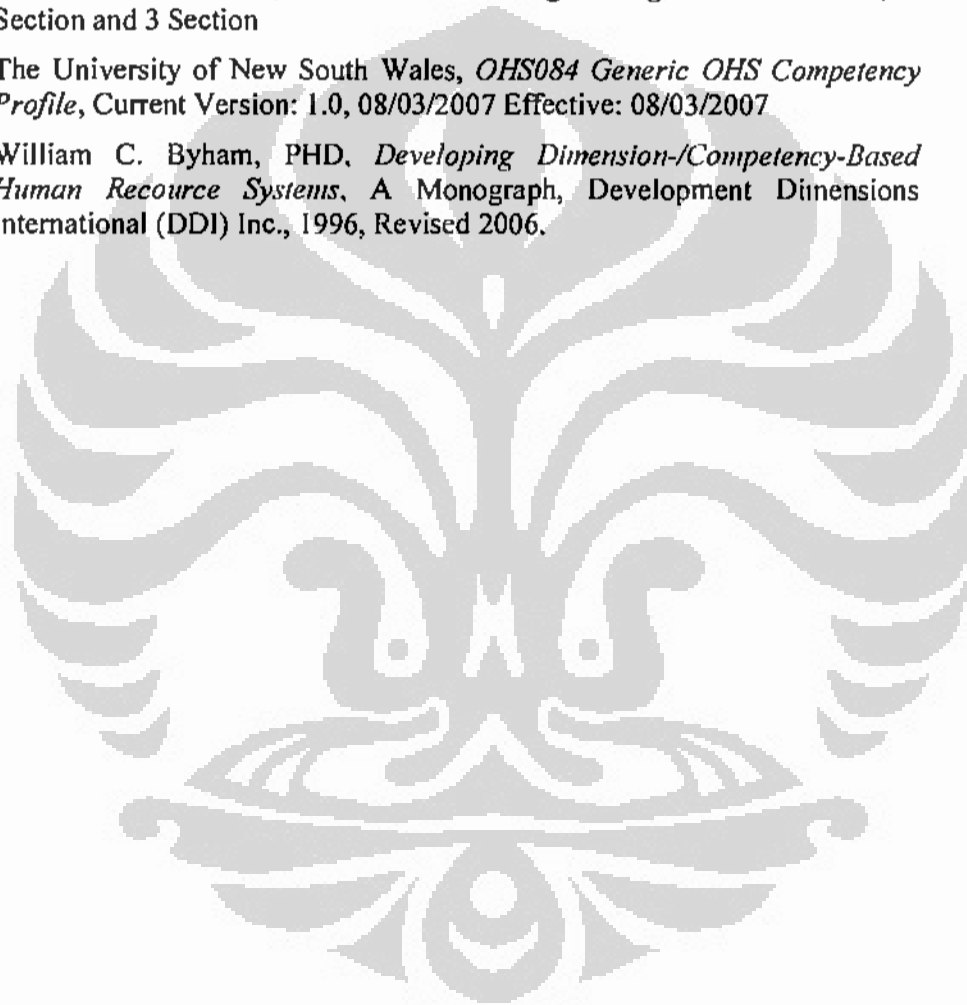
1. Asian Development Bank, *Fire, Smoke, and Haze*, The ASEAN Response Strategy Edited by S. Tahir Qadri, Published by the Asian Development Bank, ISBN No. 971-561-338-1, Stock No. 121300, 2001
2. Association of College and Research Libraries, *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*, Approved by the Board of Directors on January 18, 2000, Endorsed by the American Association for Higher Education (October 1999), and the Council of Independent Colleges (February 2004)
3. Asuransi Ramayana Tbk.PT, *Risk and Loss Profil*, periode 1 Januari 2004 sampai 30 September 2008
4. Biro Peasuransian Badan Pengawas Pasar Modal dan Peasuransian, *Laporan Kegiatan Usaha Perasuransian ke-40*, Departemen Kcuangan Republik Indonesia, tahun 2007
5. Chris Parsons, BA, LLB, Cert.Ed, FCII, *Legal Aspect Of Insurance*, revised and updated edition printed 1999 ISBN 185369 248 4
6. Communities and Local Government and the London Borough of Lambeth, *Core Competency Framework Version: 5, Programme, Project and Change Management* Published by The Improvement and Development Agency (IDeA), Publication date: February, 2007
7. Daniel Golcman, *Working with Emotional Intelligence*, Bantam, 1998
8. Dennis P. Nolan, P.E., *Application Of Hazop and What-if Safety Review To the Petroleum, Petrochemical And Chemical Industries*, Library of Congress Catalog Card Number: 94-4889, ISBN: 0-8155-1353-4, Published in the United States of America by Noyes Publications, 1994
9. Dominic Cooper C. Dr., Psychol AFBPsS FLOSH, *Improving Safety Culture*, 2001, ISBN 0-471-95821-2 (paper), ISBN 1-901128-02-4
10. Emmet J. Vaughan and Therese M. Vaughan, *Fundamentals of Risk and Insurance*, 9th edition, Copyright 2003, John Wiley & Sons, Inc. ISBN 0-471-21687-9
11. Ferdinand Silalahi, Drs.MM, *Manajemen Risiko dan Asuransi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997
12. Fred. A. Manuele CSP. PE, *On The Practice of Safety*, John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2003, ISBN 0-471-27275-2
13. George E. Redja, *Principles of Risk Management and Insurance*, 8th edition, copyright 2003, by Pearson Education Inc., ISBN 0-321-18922-1
14. Behavior Safety, <http://www.behavioral-safety.com>; and Emotional Intelligence, <http://www.eiconsortium.org>

15. Human Engineering, *Development and Validation of the HMRI Safety Culture Inspection Toolkit*, Shore House 68 Westbury Hill, Westbury-On-Trym Bristol BS9 3AA, 2005, ISBN 0-7176-6142-3
16. International Fire Marshals Association, NFPA, *Model Firework Law*, 2006 Edition
17. International Organization Standardization (ISO), ISO/DIS 31000, ISO/PC 992, *Risk Management—Principles and guidelines on implementation*, Voting begins on: 2008-04-01, Secretariat: TMB, Voting terminates on: 2008-09-01.
18. James S.Treschmann, Sandra G. Gustavson, Robert E. Hoyt, *Risk Management and Insurance*, 11th edition, Terry College of business University of Georgia, Copyright 2003, ISBN 0-324-01663-8
19. John Ridley, *Health & Safety in Brief 3rd Edition*, Elsevier Ltd., 2004, translated by PT Erlangga through translation copyright 2008.
20. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.248/MEN/V/2007, Tentang Penetapan Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Industri Minyak Dan Gas Bumi Serta Panas Bumi, Sub Sektor Industri Minyak Dan Gas Hulu Hilir (supporting) Bidang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Tahun 2007
21. Leanne H. Markus, Performance Group International Ltd., Auekland; Helena D. Cooper-Thomas, Department of Psychology, University of Auckland; Keith N. Allpress, Centranum Ltd., Auckland, *Confounded by Competencies? An Evaluation of the Evolution and Use of Competency Models*, New Zealand Journal of Psychology Vol.34, No. 2, July 2005.
22. Lyle M. Spencer & Signe M. Spencer, *Competence at Work: Models for superior performance*, John Willey & Son, 1993, ISBN 0-471-54809-X
23. Mc Clelland, David C. Identifying competencies with behavioral-event interviews, *Psychological Science*, 9(5), 331-339, Hoboken NJ: Wiley-Blackwell, 1998.
24. MD Cooper, R.A.Phillips, *Exploratory Analysis Of Safety Climate and Safety Behavior Relationship*, National Safety Council, Journal Safety 35(2004) 497-512, 11 Agustus 2004
25. Michael Wright, David Turner and Caroline Horbury, *Competence Assessment for Hazardous Industry*, Prepared by Greenstreet Berman Ltd for the Health and Safety Executive 2003, ISBN 0-7176-2167-7
26. National Aeronautics and Space Administration, *Safety Standard For Fire Protection*, NASA-STD-8719.11 Revision A, Approved: 19.11.2008
27. National Fire Protection code 550, *Fire Protection Tree Concept*, 1980
28. National Occupational Health and Safety Commission [NOHSC:1006 (2001)], *National Occupational Health and Safety Certification Standard*

- for user and Operators of Industrial Equipment*, Commonwealth of Australia 2001, ISBN 0 642 45522 8, First published December 1992, Reprinted with corrections June 1994, Second edition January 1995, Third edition July 2001.
29. Professor Dickson, *Insurance Practice*, revised and updated edition printed 1999 ISBN 185369 253 1
 30. Public Authorities and Communities for developing SPI Programmes related to Chemical Accident Prevention, Preparedness and Response, OECD Environment, *Guidance on Safety Performance Indicators*, Guidance for Industry, Health and Safety Publications, Series on Chemical Accidents No.11, 2005
 31. Reason, James, *Managing The Risks Of Organizational Accidents* (2006). Ashgate publishing Limited. ISBN 1-84014-105-0.
 32. Richard E. Boyatzis, Argun Saatcioglu, *A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education*, Departments of Organizational Behavior, Psychology, and Cognitive Science, Case Western Reserve University, Ohio, USA, and University of Kansas, Lawrence, Kansas, USA, *Journal of Management Development* Vol. 27 No. 1, 2008 pp. 92-108q Emerald, Group Publishing Limited, 0262-1711, DOI 10.1108/02621710810840785, 2007
 33. Richard E. Boyatzis, Ph.D. (Case Western Reserve University); Daniel Goleman, Ph.D. (Emotional Intelligence Services), Kenneth Rhee, Ph.D.(Northern Kentucky University), *Clustering competence in emotional intelligence : insights from the emotional competence inventory (ECI)*, December 8, 1999
 34. Ross Coulton, *Professional Standards and Qualifications for Health & Safety Practitioners*, Head of Overseas Post Graduate Programs the University of Newcastle, Australia, Sheri Suckling – 2006
 35. Rundmo Torbjorn, Klempe Hroar, Moen Bjorn-Elin, Ottedal Sigve, *Explaining risk perception, An evaluation of cultural theory*, (2004). C. Rotunde publikasjoer. ISBN 82-7892-025-7.
 36. Sira Certification Service, *The Competence Professional Scheme for Personnel working in Hazardous Areas*, Issue 5, dated 3 Apr 2009
 37. SRC Commission, *Competency-based occupational health and safety training*, The Management of Occupational, Health and Safety in Commonwealth Agencies, Australian Government COMCARE 2000
 38. Strauch Barry, *Investigating Human Error*, (2002). Ashgate Publishing Limited. ISBN 0-7546-4122-8
 39. Syaiful F. Priyadi, Mpsi, *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama,

2004, ISBN 979-22-0850-X

40. The Chartered Insurance Institute, *Job Role & Competency Framework for Underwriter of Insurance*, 2006
41. The International Association of Oil & Gas Producers, *Safety performance indicators – 2008 data*, Report No. 419, May 2009
42. The National Professional Engineers Register (NPER), *Guideline Fire Safety Engineering : Eligibility Criteria & Procedures for Recognition in the Specific Area of Practice*, Journal of The Institution of Engineers, Australia, Issue: 1 Revision: 4, 3 June 1999
43. The SFPE Handbook, *Fire Protection Engineering*, Third Edition, 5 Section and 3 Section
44. The University of New South Wales, *OHS084 Generic OHS Competency Profile*, Current Version: 1.0, 08/03/2007 Effective: 08/03/2007
45. William C. Byham, PHD, *Developing Dimension-/Competency-Based Human Resource Systems*, A Monograph, Development Dimensions International (DDI) Inc., 1996, Revised 2006.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Model Kompetensi Spencer & Spencerr

Level	Achievement Orientation (ACH) Scale Behavioral Description
A.	INTENSITY AND COMPLETENESS OF ACHIEVEMENT-MOTIVATED
A.-1	<i>No Standards of Excellence for Work.</i> Shows no special concern with work, does only what is required (may be preoccupied by nonwork concerns such as social life, status, hobbies, family, sports, friendships). In interviews, this may appear as an inability to give vivid or detailed stories about work, coupled with enthusiasm in describing some outside activity.
A. 0	<i>Focused on the Task.</i> Works hard, but gives no evidence of a standard of excellence for work outputs.
A. 1	<i>Wants to Do the Job Well.</i> Works toward implicit standards of excellence. Tries to do the job well or right. May express frustration at waste or inefficiency (e.g., gripes about wasted time and wants to do better) but does not cause specific improvements.
A. 2	<i>Works to Meet Others' Standards.</i> Works to meet a standard set by management (e.g., manages to a budget, meets sales quotas, quality requirements).
A. 3	<i>Creates Own Measure of Excellence.</i> Uses his or her own specific methods of measuring outcomes against a standard of excellence (not imposed by management); e.g., S spent, grades, outperforming others, time spent, scrap rates, beating the competition, etc.; or sets goals that are vague or not really challenging. [Scoring note: goals that don't quite meet the criteria for level 3 are scored here.]
A. 4	<i>Improves Performance.</i> Makes specific changes to the system or in own work methods to improve performance. (e.g., does something better, faster, at lower cost, more efficiently; improves quality, customer satisfaction, morale, revenues), without setting any specific goal.
A. 5	<i>Sets Challenging Goals.</i> Sets and acts to reach challenging goals for self or others (e.g., "to improve sales/quality/productivity by 15% in 6 months"). "Challenging" means there is about a 50-50 chance of actually achieving the goal-it is a definite stretch, but not unrealistic or impossible. Setting and working to meet challenging goals is scored even if the goals are not actually met. [Setting less precise goals, which are "safe" and clearly not challenging does not score at all.] Or cites specific measures of baseline performance compared with better performance at a later point in time: "When I took over, efficiency was 20%-now it is up to 85%."
A. 6	<i>Makes Cost-Benefit Analyses.</i> Makes decisions, sets priorities, or chooses goals on the basis of inputs and outputs: makes explicit considerations of potential profit, return on investment, or cost-benefit analysis.
A. 7	<i>Takes Calculated Entrepreneurial Risks.</i> Commits significant resources and/or time (in the face of uncertainty) to improve performance, try something new, reach a challenging goal (e.g., starts new products or services, takes on "turn-around" operations), while also taking action to minimize the risks involved (e.g., does market research, lines up customers in advance, etc.); or in Achievement for Others, encourages and supports subordinates in taking entrepreneurial risks.
A. 8	<i>Persists in Entrepreneurial Efforts.</i> Takes numerous, sustained actions over time in the face of obstacles to reach entrepreneurial goal; or successfully completes entrepreneurial endeavors.

- B. ACHIEVEMENT IMPACT (applies for Achievement scores of 3 or higher only)
- B. 1 *Individual Performance Only.* Works to improve his or her own efficiency through time-management techniques, good personal work methods, etc. Includes efforts to improve the personal efficiency of one other person (one key subordinate, secretary, etc.).
- B. 2 *Affects One or Two Others.* May make a small financial commitment.
- B. 3 *Affects a Work Group (4-15 People).* May achieve a moderate-sized sale or financial commitment. Works to make a more efficient system, get others working more efficiently (ACH Others), improve group performance (ACH Team).
- B. 4 *Affects a Department (more than 15 people).* May achieve a major sale or comparable financial commitment.
- B. 5 *Affects an Entire Mid-Size Firm. (or a division of a larger company).*
- B. 6 *Affects an Entire Major-Size Firm.*
- B. 7 *Affects an Entire Industry.*
- C. DEGREE OF INNOVATION (applies for achievement scores of 3 or higher only)
- C. 0 *Does Not Do N~ Things.*
- C. 1 *New to the Job or Work Unit.* Does things (to improve performance) that have not been done in that job before, but that may have been done elsewhere in the organization.
- C. 2 *New to the Organization.* Improves performance by doing something new and different (that has not been done in the company, not necessarily new to the industry).
- C. 3 *New to the Industry.* Improves performance by doing things that are unique, cutting-edge, new to the industry.
- C. 4 *Transformation.* Does things that are so new and effective they transform an industry (e.g., Apple's transformation of the personal computer industry, Schockley's development of transistors, leading to the electronics industry, Henry Ford's transformation of the auto manufacturing industry). This level, by definition, is rarely seen.

Level	Concern for Order and Quality (CO) Scale Behavioral Description
-1	<i>Lack of Order</i> Lack of concern with order, despite problems caused by disorder.
0	<i>Not Applicable.</i> Active order keeping is not needed, or is done by someone else, or a lack of concern for order is noticed but does not cause problems.
1	<i>Keeps an Organized Workspace.</i> Maintains an orderly workspace with desk, files, tools, and so on in good order.
2	<i>Shows a General Concern for Order and Clarity.</i> Works for clarity-wants roles, expectations, tasks, data crystal-clear and preferably in writing.
3	<i>Checks Own Work.</i> Double-checks the accuracy of information or own work.
4	<i>Monitors Others' Work.</i> Monitors quality of others' work, checks to ensure that procedures are followed. Or keeps clear, detailed records of own or others' activities.
5	<i>Monitors Data or Projects.</i> Monitors progress of a project against milestones or deadlines. Monitors data, discovers weaknesses or missing data, and seeks out information to keep order; general concern for increasing order in existing systems. .
6	<i>Develops Systems.</i> Develops and uses systems to organize and keep track of information. .
7	<i>Develops Complex Systems.</i> Puts new, detailed, complex systems in place to increase order and improve quality of data. Or deduces new needs (not having to do 'with order) from perceived disorder.

Level	Initiative (INT) Scale Behavioral Description
-------	--

- A. TIME DIMENSION
- A. -1 *Thinks Only of the Past.* Misses or fails to act on clear opportunities.
- A. 0 *Not Applicable or Does Not Take Initiative.*

- A. 1 *Shows Persistence.* Persists-takes two or more steps to overcome obstacles or rejection [time dimension: past assignment or task through current action]. Does not give up easily when things do not go smoothly.
- A. 2 *Addresses Current Opportunities or Problems.* Recognizes and acts on present opportunities or addresses present problems (usually completed within 1 or 2 days).
- A. 3 *Is Decisive in a Crisis.* Acts quickly and decisively in a crisis (where norm is to wait, "study," hope problem will resolve itself).
- A. 4 *Acts Up to 2 Months Ahead.* Creates opportunities or minimizes potential problems by its unique extra effort (new program, special travel, etc.) occurring within a time frame of 1 or 2 months.
- A. 5 *Acts 3-12 Months Ahead.* Anticipates and prepares for a specific opportunity or problem that is not obvious to others. Takes action to create an opportunity or avoid future crisis, looking ahead 3-12 months.
- A. 6 *Acts 1-2 Years Ahead.* Anticipates situations 1-2 years ahead and acts to create opportunities or avoid problems.
- A. 7 *Acts 2-5 Years Ahead.* Anticipates situations 2-5 years ahead and acts to create opportunities or avoid problems.
- A. 8 *Acts 5-10 Years Ahead.* Anticipates situations 5-10 years ahead and acts to create opportunities or avoid problem.
- A. 9 *Acts More Than 10 Years Ahead.* Anticipates situations more than 10 years ahead and acts to create opportunities or avoid problems.
- B. SELF-MOTIVATION.AMOUNT OF DISCRETIONARY EFFORT**
- B. -1 *Avoids Required Work.* Shirks or tries to get out of work.
- B. 0 *Not Applicable or Absent.* Requires constant supervision.
- B. 1 *Works Independently.* Completes assignments without constant supervision.
- B. 2 *Extra Effort.* Works extra hours, nights, weekends, etc. as needed to complete work when not required to do so.
- B. 3 *Does More Than Is Required.* Exceeds job description, e.g., takes on extra tasks.
- B. 4 *Does Much More Than Is Required.* Starts and carries through new projects.
- B. 5 *Makes Extraordinary, Heroic Efforts.* Acts without formal authority. Takes personal risks, bends the rules to get the job done (emphasis must be on meeting the needs of the job, not on defiant norm breaking).
- B. 6 *Involves Others.* Gets others involved in unusual extra efforts (e.g., enlists family, co-workers, community members, usually on a volunteer basis).

Level	Information-Seeking (INF) Scale Behavioral Description
0	<i>None.</i> Does not seek additional information about a situation, other than what has been given.
1	<i>Asks Questions.</i> Asks direct questions of immediately available people (or people who are directly involved in the situation even if not physically present). Consults available resources. Note that even in crisis situations, superior performers take a few moments to gather all the immediately available information before taking action.
2	<i>Personally Investigates.</i> Gets out personally to see the plane, factory, ship, customer's installation, loan applicant's business, classroom, students' failing papers, or other problem. Questions those closest to the problem when others might ignore these people.
3	<i>Digs Deeper.</i> Asks a series of probing questions to get at the root of a situation or a problem, below the surface presentation.
4	<i>Calls or Contacts Others.</i> Calls on others, who are not personally involved, to get their perspective, background information, experience (this is often, but not necessarily, a form of using previously established relationships).

- 5 *Does Research.* Makes a systematic effort over a limited period of time to obtain needed data or feedback; or does formal research through newspapers, magazines, or other resources. [If the information is existing technical data or knowledge or the systematic effort involves taking courses, score for Technical Expertise C instead.]
- 6 *Uses Own Ongoing Systems.* Has personally established ongoing systems or habits for various kinds of information gathering (may include "management by walking around," regular informal meetings, etc., if these are used specifically to gather information).
- 7 *Involves Others.* Involves others who would not normally be involved and gets them to seek out information. (Do not score for delegating research or information seeking to subordinates; this point is for involving people who would normally not be involved.)

Level	Interpersonal Understanding (IU) Scale Behavioral Description
-------	---

- A. DEPTH OF UNDERSTANDING OF OTHERS
- A. -1 *Lack of Understanding.* Misunderstands or is surprised by others' feelings or actions; or sees others primarily in terms of racial, cultural, or gender stereotypes.
- A. 0 *Not Applicable.* Or shows no explicit awareness of others, but no evidence of serious misunderstandings. This level is often found in combination with Direct Persuasion (IMPACT level A-2 and 3).
- A. 1 *Understands Either Emotion or Content.* Understands either present emotions or explicit content, but not both together.
- A. 2 *Understands both Emotion and Content.* Understands both present emotions and explicit content.
- A. 3 *Understands Meanings.* Understands current unspoken thoughts, concerns, or feelings; or gets others willingly to take actions desired by the speaker.
- A. 4 *Understands Underlying Issues.* Understands underlying problems: the reason for someone's ongoing or long-term feelings, behaviors, or concerns; or presents a balanced view of someone's specific strengths and weaknesses.
- A. 5 *Understands Complex Underlying Issues.* Understands complex causes of others' long-term underlying attitudes, behavior patterns, or problems.
- B. LISTENING AND RESPONDING TO OTHERS
- B. -1 *Unsympathetic.* Offends others, makes them "close up."
- B. 0 *Not Applicable or Makes No Attempt to listen.*
- B. 1 *Listens.* Picks up clues to others' feelings or meanings, or listens when approached by others. May ask questions confirm the speaker's diagnosis. Uses understanding to explain other's past behavior.
- B. 2 *Makes Self Available to Listen.* Has "an open door;" goes out of the way to invite conversations, or actively seeks to understand (often in order to influence, develop, help, or lead others).
- B. 3 *Predicts Other's Responses.* Uses understanding based on listening and observation to predict and prepare for other's reactions.
- B. 4 *Listens Responsively Reflects peoples' concerns. is easy to talk to: or responds to people's concerns by altering own behavior in a helpful responsive manner.*
- B.5 *Acts to Help.* Helps people with problems presented or observed. (Scoring Note: Also consider Developing Others, Customer Service Orientation, or Know-How and Expertise. If the intent is clearly developmental, use customer service; or if the problem is technical, score the understanding on IV scale A and the action on the other competency. If the intent and context does not clearly involve one of the other competencies, score the action here. The difference between responsive action and Impact and Influence is that here the speaker does not enter the situation with his or her own agenda, but responds (flexibly) to the needs or situation of the other.)

Level	Customer Service Orientation (CSO) Scale Behavioral Description
-------	---

- A. FOCUS ON CLIENT'S NEEDS**
- A. -3 *Expresses Negative Expectations of Clients.* Makes global negative comments about clients. Blames clients for negative outcomes. Includes racist or sexist comments about clients. (Scoring note: negative comments that are objectively true (i.e., "he's a criminal" about a client who went to jail for fraud) are not scored here.)
- A. -2 *Expresses Lack of Clarity.* Unclear about client's need and details of own involvement. ("Wasn't quite sure what this meeting was for.- "never was sure exactly what the client wanted-) without taking steps to clarify the situation.
- A. -1 *Focuses on Own Abilities.* Desires to show the client facts, or focuses on own or company's abilities rather than on client's need-.
- A. 0 *Gives Minimal Required Service.* Gives an immediate "off the cuff" response to client's questions without probing for underlying needs or problems or getting the context of the client's inquiry.
- A. 1 *Follows Up.* Follows through on client inquiries, requests, complaints. Keeps client up-to-date about progress of projects (but does not probe client's underlying issues or problems).
- A. 2 *Maintains Clear Communication with Client Regarding Mutual Expectations.* Monitors client satisfaction. Distributes helpful information to clients. Gives friendly, cheerful service.
- A. 3 *Takes Personal Responsibility.* Corrects customer service problems promptly and un-defensively.
- A. 4 *Makes Self Fully Available to Customer.* Is especially helpful when customer is going through a critical period. Gives customer a home phone number or other means of easy access, or may spend extra time at the customer's location. [This level may be irrelevant for some positions and critical for others, depending on the structure of the situation.]
- A. 5 *Acts to Make Things Better.* Makes concrete attempts to add value to the client, to make things better for the client in some way. Expresses positive expectations about client.
- A. 6 *Addresses Underlying Needs.* Seeks information about the real, underlying needs of the client, beyond those expressed initially, and matches these to available (or customized) products or services.
- A. 7 *Uses a Long-Term Perspective.* Works with a long-term perspective in addressing client's problems. May trade off immediate costs for the sake of the long-term relationship. Looks for long-term benefits to the customer. May initiate actions that create visible success for a customer and then credit the customer with that success.
- A. 8 *Acts as a Trusted Advisor.* Builds an independent opinion on client needs, problems/opportunities, and possibilities for implementation. Acts on this opinion (e.g., recommends appropriate approaches that are new and different from those requested by the client). Becomes intimately involved in client's decision-making process. [Effective functioning at this level depends on successful relationship building over a period of time.] May push client to confront difficult issues.
- A. 9 *Acts as Client's Advocate.* Takes client's side versus own organization with long-term benefit to own organization (e.g., counsels client not to overextend on purchases (thus maintaining customer viability for the future.); or pushes own management to resolve customer-related problems. Takes client's side in well founded complaints regarding own company's treatment of client.
- B. INITIATIVE (DISCRETIONARY EFFORT) TO HELP OR SERVE OTHERS**
- B. -1 *Blocks Others' Action.* May make negative remarks about customers or resent troublesome customers.

- B. 0 *Takes No Action.* May make excuses, "I couldn't take care of that because"
- B. 1 *Takes Routine or Required Actions.* Has an eye toward meeting the customer's needs.
- B. 2 *Goes out of the Way to Be Helpful.* Takes more than routine action him- or herself (up to about twice the normal time and effort).
- B. 3 *Makes a Large Extra Effort to Meet Others' Needs.* About 2 to 6 times the normal time and effort involved.
- B. 4 *Involves Others in Taking Non routine Action to Meet Someone's Needs.*
- B. 5 *Take Extraordinary Efforts.* Uses own time or works over a period of weeks to help others; or takes on tasks or efforts that go far beyond the normal job description.

Level	Impact and Influence (IMP) Scale Behavioral Description
-------	---

- A. ACTIONS TAKEN TO INFLUENCE OTHERS
- A. -1 *Personalized Power.* Cutthroat competition within the organization, concern for personal position regardless of organizational damage.
- A. 0 *Not Applicable.* Or shows no attempt to influence or persuade others.
- A. 1 *States Intention but Takes No Specific Action.* Intends to have a specific effect or impact; expresses concern with reputation, status, and appearance.
- A. 2 *Takes a Single Action to Persuade.* Makes no apparent attempt to adapt to the audience's level and interests. Uses direct persuasion in a discussion or presentation (e.g., appeals to reason, data, larger purpose; uses concrete examples, visual aids, demonstrations, etc.).
- A. 4 *Calculates the Impact of One's Action or Words.* Adapts a presentation or discussion to appeal to the interest and level of others. Anticipates the effect of an action or other detail on people's image of the speaker.
- A. 5 *Calculates a Dramatic Action.* Models behavior desired in others or takes a well thought-out unusual or dramatic action in order to have a specific impact. (Scoring Note: Threats or displays of anger do not count as dramatic actions to influence: see Directive ness level A-8).
- A. 6 *Takes Two Steps to Influence.* With each step adapted to the specific audience or planned to have a specific effect or anticipates and prepares for other's reactions.
- A. 7 *Three Actions or Indirect Influence.* Uses experts or other third parties to influence; or takes three different actions or makes complex. Staged arguments. Assembles political coalitions. builds "behind-the-scenes" support for ideas. deliberately gives or withholds information in order to have specific effects, uses group process skills" to lead or direct a group.
- A. 8 *Complex Influence Strategies.* Uses complex influence strategies tailored to individual situations (e.g., using chains of indirect influence-"get A to show B so B will tell C such-and-such"), structuring situations or jobs or changing organizational structure to encourage desired behavior; uses complex political maneuvering to reach a goal or have an effect. (This level of complexity of action is usually associated with levels 4, 5, and 6 of Interpersonal Understanding, or with corresponding levels of Organizational Awareness.)
- B. BREADTH OF INFLUENCE, UNDERSTANDING, OR NETWORK (Own or Other Organization) .
- B. 1 *One Other Person.*
- B. 2 *Work Unit or Project Team.*
- B. 3 *Department.*
- B. 4 *Division or Entire Mid-Size Firm.*
- B. 5 *Entire large Organization.*
- B. 6 *City Governmental, Political, or Professional Organizations.*
- B. 7 *State Governmental, Political, or Professional Organizations.*
- B. 8 *National Political, Governmental, or Professional Organizations.*

B, 9 *International Governmental, Political, or Professional Organizations.*

Level	Organizational Awareness (OA) Scale.* Behavioral Description
A	DEPTH OF UNDERSTANDING OF ORGANIZATION
A. -1	<i>Misunderstands Organizational Structure.</i> Makes blunders.
A. 0	<i>Nonpolitical.</i> Responds to explicit requests, focuses on doing his/her own job and ignores or disdains organizational "politics."
A. 1	<i>Understands Formal Structure.</i> Recognizes or describes (uses) the formal structure or hierarchy of an organization, "chain of command." Positional power, rules and regulations. Standard operating Procedure, etc.
A. 2	<i>Understands Informal Structure.</i> Understands and may use informal structures (identifies key actors, decision-influencers, etc.).
A. 3	<i>Understands Climate and Culture.</i> Recognizes unspoken organizational constraints-what is and is not possible at certain times or in certain positions. Recognizes and uses the corporate culture, and the language etc. that will be best heard.
A. 4	<i>Understands Organizational Politics.</i> Understands, describes (or manipulates) on-going power and political relationships within the organization, (alliances, rivalries).
A. 5	<i>Understands Underlying Organizational Issues.</i> Understands (and addresses) the reasons for on-going organizational behavior or the underlying problems, opportunities or political forces affecting the organization. Or, describes the underlying functional structure of the organization.
A. 6	<i>Understands Long-Term Underlying Issues.</i> Understands (and addresses) long-term underlying problems, opportunities, or political forces affecting the organization in relation to the external world.

Level	Relationship Building (RB) Scale* Behavioral Description
A.	CLOSENESS OF RELATIONSHIPS BUILT
A. 0	<i>Avoids Contact.</i> Reclusive, avoids social interactions.
A. 1	<i>Accepts Invitations.</i> Accepts invitations or other friendly overtures from others, but does not extend invitations or go out of the way to establish working relationships.
A. 2	<i>Makes Work-Related Contacts.</i> Maintains formal working relationships (largely confined to work-related matters, not necessarily formal in tone or style or structure). Includes unstructured chats about work-related matters.
A. 3	<i>Makes Occasional Informal Contact.</i> Occasionally initiates informal or casual relationships at work, chats about children, sports, news, etc.
A. 4	<i>Builds Rapport.</i> Frequently initiates informal or casual contacts at work with associates or customers. Makes a conscious effort to build rapport.
A. 5	<i>Makes Occasional Social Contacts.</i> Occasionally initiates or pursues friendly relationships with associates or customers outside work at clubs, restaurants, etc.
A. 6	<i>Makes Frequent Social Contacts.</i> Frequently initiates or pursues friendly relationships with associates or customers outside work at clubs, restaurants, etc.
A. 7	<i>Makes Home and Family Contacts.</i> Occasionally brings associates or customers home or goes to their home.
A. 8	<i>Makes Close Personal Friendships.</i> Frequently entertains associates or customers at home. Becomes close personal friends with them; or utilizes personal friendships to expand business network.

Level	Developing Others (DEV) Scale Behavioral Description
-------	---

- A. INTENSITY OF DEVELOPMENTAL ORIENTATION AND COMPLETENESS OF DEVELOPMENTAL ACTION
- A. -1 *Discourages.* Expresses stereotypical or personal negative expectations, resents subordinates, students, clients. Has a "pacesetter" management style.
- A. 0 *Not Applicable, or Makes No Explicit Efforts to Develop Others.* Focuses on doing his or her own job well, setting a good example.
- A. 1 *Expresses Positive Expectations of Others.* Makes positive comments regarding others' abilities or potentials even in "difficult" cases. Believes others want to and can learn.
- A. 2 *Gives Detailed Instructions, and/or on-the-job demonstrations.* Tells how to do the task, makes specific helpful suggestions.
- A. 3 *Gives Reasons or Other Support.* Gives directions or demonstrations with reasons or rationale included as a training strategy; or gives practical support or assistance, to make job easier (i.e., volunteers additional resources, tools, information, expert advice). Asks questions, gives tests, or uses other methods to verify that others have understood explanation or directions.
- A. 4 *Gives Specific Positive or Mixed Feedback for Developmental Purposes.*
- A. 5 *Reassures and Encourages.* Reassures others after a setback. Gives negative feedback in behavioral rather than personal terms, and expresses positive expectations for future performance or gives individualized suggestions for improvement; or breaks difficult tasks into smaller components, or uses other strategies.
- A. 6 *Does Long-Term Coaching or Training.* Arranges appropriate and helpful assignments, formal training, or other experiences for the purpose of fostering the other person's learning and development. Includes making people work out answers to problems themselves so they really know how, rather than simply giving them the answer. Formal training done simply to meet governmental or corporate requirements does not count here.
- A. 7 *Creates New Teaching/Training.* Identifies a training or developmental need and designs or establishes new programs or materials to meet it; designs significantly new approaches to teaching traditional materials; or arranges successful experiences for others to build up their skills and confidence.
- A. 8 *Delegates Fully.* After assessing subordinates' competence, delegates full authority and responsibility with the latitude to do a task in their own way, including the opportunity to make and learn from mistakes in a non critical setting.
- A. 9 *Rewards Good Development.* Promotes or arranges promotions for especially competent subordinates as a reward or a developmental experience; or gives other rewards for good performance. This behavior is ranked highly because generally an individual has to have developed people well to be able to reward them for responding well.
- B. NUMBER AND RANK OF PEOPLE DEVELOPED OR DIRECTED
- B. 1 *One Subordinates (or student, or counseling-type client).*
- B. 2 *several (2-6) Subordinates*
- B. 3 *Many (more than 6) Subordinates.*
- B. 4 *One Peer (includes suppliers, colleagues, etc.).*
- B. 5 *Several (2-6) Peers.*
- B. 6 *Many Peers.*
- B. 7 *One Superior or Customer (or customer-type client).*
- B. 8 *More Than One Superior or Customer.*
- B. 9 *large Groups (more than 200) at Mixed Levels.*

Level	Directiveness (DIR) Scale.* Behavioral Description
-------	---

A. INTENSITY OF DIRECTIVENESS

- A. -1 *Is Passive.* Gives in to other's requests even when doing so interferes with getting the main job done. Is more concerned with being liked (or, not upsetting or angering other people) than with getting the work done properly. May be afraid to disturb or cross others.
- A. 0 *Does Not Give Orders.* Or does not give directions when requested (or not required in this position). When managers exhibit this level they may be vague about requirements even when directly asked. A typical symptom is that subordinates complain that they don't know what So-and-So wants them to do.
- A. 1 *Gives Basic, Routine Directions.* Gives adequate directions, makes needs and requirements reasonably clear.
- A. 2 *Gives Detailed Directions.* Delegates routine tasks in order to free self for more valuable or longer-range considerations, or gives directions with very specific details. [If delegation is made for the sake of developing others' skills or knowledge, score as Developing Others. If delegation is done for the purpose of positioning one self as leader see Team Leadership. Here the intent is generally simply to get the job done.] Superior performers sometimes show this level when they lack formal authority, but no one else is taking charge.
- A. 3 *Speaks Assertively.* Firmly says "No" to unreasonable requests, or sets limits for others' behavior. May manipulate situations to limit other's options, or to force them to make desired resources available.
- A. 4 *Demands High Performance.* Unilaterally sets standards; demands high performance, quality, or resources; insists on compliance with own orders or requests, in a no-nonsense" or "put my foot down" style. This level may be found in superior salespeople, consultants, or trust officers dealing with clients.
- A. 5 *Obviously Monitors Performance.* Intrusively (or publicly) monitors performance against clear standards (e.g., posts sales results next to individual goals with shortfalls circled in red).
- A. 6 *Confronts Others.* Confronts others openly and directly about performance problems. (If discussion includes reassurance, positive expectations regarding future performance, or specific helpful suggestions for improvement, score as Developmental Orientation, Level 5.)
- A. 7 *States Consequences of Behavior.* Uses punishment or rewards to control behavior (e.g., "If you perform well, I'll reward you, if not . . .").
- A. 8 *Uses Controlled Display of Anger or Threats to Extract Compliance.* Yells or threatens, "Do that again and I'll FIRE YOU!" (Do not score if anger is uncontrolled, or if speaker expresses regret or mentions negative consequences.)
- A. 9 *When Necessary, Fires or Gets Rid of Poor Performers.* Without undue hesitation, after appropriate efforts to get them to improve have failed and after appropriate legal procedures are followed. [Do not score if speaker expresses conflict or regret.]

Level	Teamwork and Cooperation (TW) Scale Behavioral Description
-------	--

A. INTENSITY OF FOSTERING TEAMWORK

- A. -1 *Uncooperative.* Disruptive, causes trouble.
- A. 0 *Neutral.* Neutral, passive, does not participate, or is not a member of any team.
- A. 1 *Cooperates.* Participates willingly, supports team decisions, is a "good team player." does his or her share of the work.
- A. 2 *Shares Information.* Keeps people informed and up to date about the group process, shares all relevant or useful information.

- A. 3 *Expresses Positive Expectations.* Expresses positive expectations of others. Speaks of team members in positive terms. Shows respect for others' intelligence by appealing to reason.
- A. 4 *Solicits Inputs.* Genuinely values others' input and expertise. is willing to learn from others (especially subordinates). Solicits ideas and opinions to help form specific decisions or plans. Invites all members of a group contribute to a process.
- A. 5 *Empowers Others.* Publicly credits others who have performed well. Encourages and empowers others. makes them feel strong or important.
- A. 6 *Team-Builds.* Acts to promote a friendly elimate. good morale. and cooperation (holds parties and get-togethers. Creates symbols of group identity). Protects and promotes group reputation with outsiders.
- A. 7 *Resolves Conflicts.* Brings conflict within the team into the open and encourages or facilitates a beneficial resolution of conflicts (must involve action to resolve the conflict, not to hide it or avoid the issue).
- B. **SIZE OF TEAM INVOLVED***
- B. 1 *Small, Informal Groups of 3-8 People.* May include social or friendship groups. [This level is infrequently scored in work situations but may be useful in selection interviewing of recent graduates.]
- B. 2 *A Task Force or Temporary Team.*
- B. 3 *Ongoing Work Group or Small Department.* May include a group of subordinates who are themselves department heads. if the leadership activities do not directly affect their employees. .
- B. 4 *Entire Large-Size Department* (approximately 16-50 people).
- B. 5 *Division of Major Firm.* Or entire mid-size firm.
- B. 6 *Entire Major-Size Firm.*
- C. **AMOUNT OF EFFORT OR INITIATIVE TO FOSTER TEAMWORK**
- C. 0 *Makes No Extra Effort.*
- C. 1 *Takes More Than Routine Action Him- or Herself* (Up to 4 extra phone calls, conversations, or actions).
- C. 2 *Takes Much More Than Routine Action Him- or Herself* (5-15 actions).
- C. 3 *Makes Extraordinary Efforts* (on own time or over a period of months),
- C. 4 *Gets Others to Take Non routine Action, Hold Extra Meetings. etc.* (Score this for peers, superiors, or people in other organizations. Do not score for delegating some personal actions to subordinates unless the subordinate's action is Clearly not within their normal job description. Initiatives that involve the ordinary assistance of subordinates score at level 3, 4, or 5.)
- C. 5 *Involves Others in Extraordinary Efforts.*

Level	Team Leadership (TL) Scale. Behavioral Description
-------	---

- A. **STRENGTH OF THE LEADERSHIP ROLE**
- A.-1 *Abdicates.* Refuses or fails to lead, e.g., won't provide direction or mission statements when subordinates need them.
- A. 0 *Not Applicable.* Job does not require leadership.
- A. 1 *Manages Meetings.* Manages meetings-states agendas and objectives, controls time, makes assignments, etc.
- A. 2 *Informs People.* Lets people affected by a decision know what is happening. Makes sure the group has all the necessary information. May explain the reasons for a decision.

- A. 3 *Uses Authority Fairly.* Uses formal authority and power in a fair and equitable manner. Makes a personal effort to treat all group members fairly.
- A. 4 *Promotes Team Effectiveness.* Uses complex strategies to promote team morale and productivity (hiring and firing decisions, team assignments, cross-training, etc.). [Scoring note: really complex examples, which would score for the upper half of Interpersonal Understanding and/or Impact and Influence, should also be scored on those scales.]
- A. 5 *Takes (Are of the Group).* Protects the group and its reputation vis-a-vis the larger organization, or the community at large: obtains needed personnel, resources, information for the group. Makes sure the practical needs of the group are met. This level is frequently seen in the military or in factory situations, but also applies to obtaining less tangible resources for professional or managerial subordinates.
- A. 6 *Positions Self as the Leader.* Ensures that others buy into leader's mission, goals, agenda, climate, tone, policy. "Sets a good example" (i.e., models desired behavior). Ensures that group tasks completed (is a credible leader).
- A. 7 *Communicates a Compelling vision.* Has genuine charisma, communicates a compelling vision which generates excitement, enthusiasm, and commitment to the group mission. (Examples of this level are rare and are likely to be inferred from the results of activities, from reports by others, and from the interviewer's observation and impression rather than by direct quotes).

Level	Analytical Thinking (AT) Scale Behavioral Description
-------	--

- A. COMPLEXITY OF ANALYSIS
- A. 0 *Not Applicable or None.* Does each thing as it comes up, responds to immediate needs or requests; or work is organized by someone else.
- A. 1 *Breaks Down Problems.* Breaks problems into simple lists of tasks or activities.
- A. 2 *Sees Basic Relationships.* Analyzes relationships among a few parts of a problem or situation. Makes simple causal links (A causes B) or pro-and-con decisions. Sets priorities for tasks in order of importance.
- A. 3 *Sees Multiple Relationships.* Analyzes relationships among several parts of a problem or situation. Breaks down a complex task into manageable parts in a systematic way. Recognizes several likely causes of events, or several consequences of actions. Generally anticipates obstacles and thinks ahead about next steps.
- A. 4 *Makes Complex Plans or Analyses.* Systematically breaks down a complex problem or process into component parts. Uses several techniques to break apart complex problems to reach a solution; or makes long chains of causal connections.
- A. 5 *Makes Very Complex Plans or Analyses.* Systematically breaks multidimensional problems or processes into component parts; or uses several analytical techniques to identify several solutions and weighs the value of each.
- A. 6 *Makes Extremely Complex Plans or Analyses.* Organizes, sequences, and analyzes extremely complex interdependent systems.
- B. SIZE OF PROBLEM ADDRESSED*
- B. 1 *Concerns One or Two People's Performances.*
- B. 2 *Concerns a Small Work Unit.* Or concerns a moderate-size sale, or one aspect of a larger unit's performance.
- B. 3 *Concerns an Ongoing Problem.* May involve a moderate-size work unit, several sales, or a very large sale.
- B. 4 *Concerns Overall Performance.* Involves performance of a major division of a large company or of an entire small-size company.
- B. 5 *Concerns Long-Term Performance.* Relates to a major division or entire company in a complex environment (economic or demographic changes, major improvements, etc.).

Level	Conceptual Thinking (CT) Scale Behavioral Description
-------	--

- A. COMPLEXITY AND ORIGINALITY OF CONCEPTS**
- A. 0 *Uses No Abstract Concepts.* Thinks very concretely.
- A. 1 *Uses Basic Rules.* Uses "rules of thumb," common sense, and past experiences to identify problems or situations. Sees essential similarities between current and past situations.
- A. 2 *Recognizes Patterns.* Observes discrepancies, trends, and interrelationships in data or sees crucial differences between current situation and things that have happened before.
- A. 3 *Applies Complex Concepts.* (e.g., "root-cause analysis," "portfolio analysis," "natural selection"); or applies knowledge of past discrepancies, trends, and relationships to look at different situations. Applies and modifies complex learned concepts or methods appropriately.
- A. 4 *Simplifies Complexity.* Pulls together ideas, issues, and observations into a single concept or a clear presentation. Identifies a key issue in a complex situation.
- A. 5 *Creates New Concepts.* Identifies problems and situations not obvious to others and not learned from previous education or experience.
- A. 6 *Creates New Concepts for Complex Issues.* Formulates a useful explanation for complex problems, situations, or opportunities. Generates and tests multiple concepts, hypotheses, or explanations for a given situation; or identifies useful relationships among complex data from unrelated areas.
- A. 7 *Creates New Models.* Creates new models or theories that explain a complex situation or problem and reconciles discrepant data.

Level	Technical/ Professional/ Managerial Expertise (EXP) Scale Behavioral Description
-------	---

- A. DEPTH OF KNOWLEDGE***
- A. 1 *Primary.* Does simple, repetitive tasks that typically can be learned in a few hours to a few days. Examples: unskilled manual laborer, cleaner.
- A. 2 *Elementary Vocational.* Does a variety of tasks that typically follow established sequences and require several weeks to a few months to become fully proficient. Examples: semiskilled manual laborer, entry level clerical position.
- A. 3 *Vocational.* Does a variety of duties that require some planning and organizing for efficient completion; typically requires a high school education, or equivalent, and six months' to two years' experience. Examples: inventory control, technician support, secretarial work, credit and collection activities, logistics coordination, computer operation).
- A. 4 *Advanced Vocational.* Does multiple, complex tasks at an advanced skill level, requiring careful planning and organizing to achieve end results. Typically requires specialized course training or job experience of about two to four years. Examples: technician, clerical supervisor, foreman.
- A. 5 *Basic Professional.* Provides professional or management services (e.g., designs and implements formal programs or policies or provides leadership and expert advice to other managers and professionals). Usually requires formal education such as a college or entry level professional degree, or equivalent; or advanced vocational skills supplemented by several years' on-the-job experience. Examples: accountant, engineer, chemist, lawyer, junior manager, sales administrator.
- A. 6 *Seasoned Professional.* Provides highly advanced or specialized professional or management services. Typically requires very extensive training (e.g., graduate degree:

MD, JD, PhD) followed by several years of applied experience in a specialized or technical field. Examples: surgeon, tax attorney, department head, senior operational manager.

- A. 7 *Professional / Specialized Mastery.* The primary result of the job is expertise or technical leadership that is considered authoritative in a technical or professional field within the organization. Examples: senior scientist, general manager, personnel director, CEO.
- A. 8 *Preeminent Authority.* Nationally / internationally recognized authority in unusually complex professional or scientific field (e.g., chief scientist).
- B. BREADTH OF MANAGERIAL EXPERTISE**
- B. 1 *None.* Individual contributor with no responsibility for coordinating or supervising the work of others.
- B. 2 *Homogeneous Work Unit /Function.* Line: First-line supervisor of a work unit in which employees perform similar activities (e.g., supervisor of a production, clerical, or professional work group; area sales manager, retail store department). Staff: Integrate related staff services (e.g., production planning, financial analysis, and planning) Team/Project: Team/project leader within a homogeneous unit (e.g., lead operator, software development team leader).
- B. 3 *Department / Heterogeneous / Cross-Function.* Line: Manages several work units or projects managed by subordinate supervisors (e.g., regional sales management, managing a small plant) Staff: Manages function-finance, human resources-that impacts a business unit Team/Project: Manages project team that includes members from several work units.
- B. 4 *Several Departments/Heterogeneous Work Unit.* Line: Manages a plant, district, or branch, including several departments or functions (e.g., finance, production, marketing, and human resources) managed by subordinate supervisors (e.g., district sales manager, CEO of small firm) Staff: Integrates several staff functions (e.g., finance and administration, issues, or events that impact a business unit within a division Team/Project: Coordinates large multidisciplinary team or projects managed by subordinate supervisors
- B. 5 *Broad-Business Unit.* Line: Manages (President or General Manager) of a business unit, subsidiary within a division or group, CEO of moderate-size firm Staff: manages function of a business, e.g., VP Finance, Marketing, Human Resources Team/Project: manages major project or product at a business unit level coordinating R&D, production, finance, marketing, human resources
- B. 6 *Broad-Division, Strategic Group of Businesses.* Line: Manages a division or group of businesses (president or executive vice president of large corporation), CEO of comparable-size firm Staff: Corporate Headquarters or Business Development Executive Vice Presidents (EVP s) (Chief Financial, Information, etc. Officers, Marketing Manufacturing, Human Resources, corporate strategic planning, Mergers and acquisitions) Team/Project: Manages huge (\$100 + million) projects (e.g., military weapons acquisition)
- B. 7 *Broad-Major Corporation CEO and COO s.* Manages large complex multi-division organization
- C. ACQUISITION OF EXPERTISE**
- C. -1 *Resists.* Avoids adding to existing knowledge, or has "not-invented-here" syndrome. Resists new ideas, and techniques.
- C. 0 *Neutral.* Is not concerned with adding to technical knowledge, but does not actively resist it either.
- C. 1 *Maintains Current Technical Knowledge.* Makes self aware of the latest information, actively keeps skills up to date.
- C. 2 *Expands Knowledge Base.* Acquires new information on smaller scale (i.e., new information on an existing project), exhibits active curiosity to discover new things, explores beyond one's immediate field.

- C. 3 *Acquires New or Different Knowledge.* Makes major efforts to acquire new skills and knowledge, or maintains an extensive network of technical/professional contacts to keep abreast of the latest ideas.
- D. DISTRIBUTION OF EXPERTISE
- D -1 *Hoards.* Withholds technical knowledge, keeps technical improvements secret from colleagues.
- D. 0 *Not Applicable.* Has no special knowledge to share.
- D. 1 *Answers Questions.* Distributes current information in role as expert.
- D. 2 *Applies Technical Knowledge to Achieve Additional Impact.* Goes beyond simply answering a question (i.e., to influence a client); or helps resolve others' technical problems.
- D. 3 *Offers Technical Help.* Acts as a "floating consultant," offering personal expertise to improve performance, or resolve others' technical problems.
- D. 4 *Advocates and Spreads New Technology.* Actively goes out as a technical missionary or change agent to spread new technology within the company.
- D. 5 *Publishes New Technology.* Publishes articles on new technology or new methods in professional or technical journals.

Level	Self-Control (SCT) Scale Behavioral Description
-1	<i>Loses Control.</i> Own emotions interfere with work effectiveness. Cite~frustration and/or other negative emotions and expresses feelings inappropriately; or gets inappropriately involved personally with subordinates, peers, or clients; or "burns out" (breaks down) under stress.
0	<i>Avoid Stress.</i> Avoids people or situations that provoke negative emotions.
1	<i>Resists Temptation.</i> Resists the temptation to engage in inappropriate involvement or impulsive behavior.
2	<i>Controls Emotions.</i> Feels strong emotions, such as anger, extreme frustration, or stress; controls these emotions, but does not take constructive action.
3	<i>Responds Calmly.</i> Feels strong emotions, such as anger or extreme frustration; controls these emotions and continues discussion or other process fairly calmly.
4	<i>Manages Stress Effectively.</i> Uses stress management techniques to control response, prevent burnout, deal with ongoing stresses effectively.
5	<i>Responds Constructively.</i> Controls strong emotions or other stress and takes action to respond constructively to the source of the problems.
6	<i>Calms Others.</i> In very stressful situations, calms others as well as controlling own emotions.

Level	Self-Confidence (SCF) Scale Behavioral Description
A.	SELF-ASSURANCE
A.-1	<i>Powerless.</i> Asserts lack of confidence, questions own ability in a generalized way or expresses "powerlessness" or helplessness. Avoids disapproval or conflict (with detrimental impact on job performance). Has notably weak self-presentation, is "wimpy."
A. 0	<i>Not Applicable, or Avoids Challenges.</i> Defers to others. Lacks confidence.
A. 1	<i>Presents Self Confidently.</i> Makes decisions independently. Works without constant supervision.

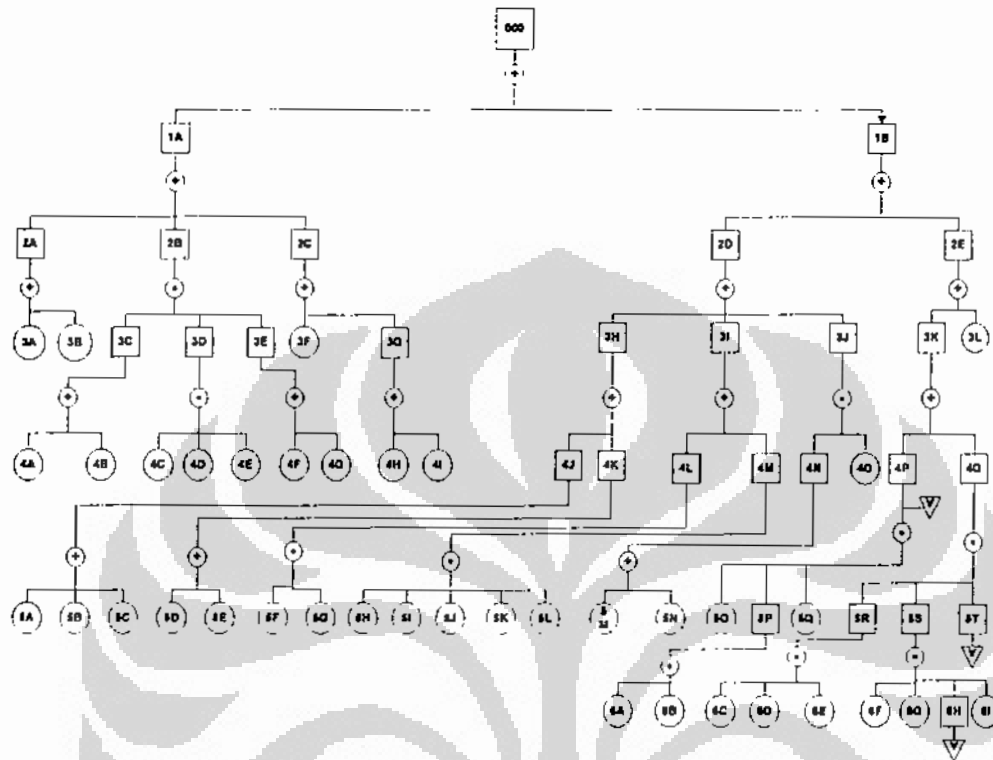
- A. 2 *Presents Self Forcefully or Impressively.* Makes or acts on decisions in spite of disagreement from others, or outside area of explicit authority. [If the others who disagree are superiors or clients, or if the action involves breaking rules in order to get the job done, score at level 5.]
- A. 3 *States Confidence in Own Ability.* Sees self as an expert, compares self or own abilities favorably with others. Sees self as causal agent, prime mover, catalyst, originator. States confidence in own judgment.
- A. 4 *Justifies Self-Confident Claims.* States own position clearly in conflicts. Actions support or justify verbal expression of self-confidence.
- A. 5 *Volunteers for Challenges.* Is pleased or excited about challenging assignments. Seeks additional responsibility. Expresses disagreement with management or clients tactfully or politely, states own position clearly and confidently in conflicts with superiors.
- A. 6 *Puts Self in Extremely Challenging Situations.* Confronts management or clients bluntly, or chooses to take on extremely challenging tasks.
- B. DEALING WITH FAILURE**
- B.-2 *Blames Self in a Global, Permanent Way.* Makes personal/internal explanations with a tone of "this is the way I am" as opposed to "this is the mistake I made." Any personal or internal attributions that convey a sense of helplessness, inability to change, or permanence about them score here. {Scoring note: Any indication of intention to change, strategies for change. "I'll never do that again," or "next time I'll . . ." will disqualify an example from this category.}
- B.-1 *Rationalizes or Blames Others or Circumstances for Failure.* This indicator is characteristic of superior performers in sales positions and some other jobs involving high frequency of failure. May see self as victim.
- B. 0 *Not Applicable, or Not Observed.*
- B. 1 *Accepts Responsibility.* Admits failures or shortcomings in a specific, non global way: "I misjudged the situation."
- B. 2 *Learns from Own Mistakes.* Analyzes own performance to understand failures, and to improve future performance. Explanations scoring here must be correctable: Personality characteristics such as "because I'm shy," "I'm careless" score here *only if there is explicit mention of ways to improve performance* (see Levels -2, -1, and +1 for explanations without mention of ways to improve.)
- B. 3 *Admits Own Mistakes to Others and Acts to Correct Problems.*

Level	Flexibility (FLX) Scale Behavioral Description
A.	BREADTH OF CHANGE
A.-1	<i>Counterproductively Sticks to Own Opinion/Tactics/Approach.</i> Despite obvious problems, retains same point of view; does not recognize others' views as valid.
A. 0	<i>Always Follows Procedures.</i>
A. 1	<i>Sees Situation Objectively.</i> Recognizes the validity of others' viewpoints.
A. 2	<i>Flexibly Applies Rules or Procedures.</i> Depending on the individual situation, adapts actions to accomplish organization's larger objectives. Pinch-hits by doing co-workers' tasks as necessary during an emergency.
A. 3	<i>Adapts Tactics to Situation or to Other's Response.</i> Changes own behavior or approach to suit the situation.
A. 4	<i>Adapts Own Strategies, Goals, or Projects to Situations.</i>
A. 5	<i>Makes Organizational Adaptations.</i> Makes smaller or short-term adaptations in own or client company in response to the needs of the situation.
A. 6	<i>Adapts Strategies.</i> Makes large or long-term adaptations in own or client company in response to the needs of the situation. (This level implies various Influence competencies, and possibly Managerial, Cognitive, or Achievement competencies.)

- B. SPEED OF ACTION
- B. 1 *Long-Term. Considered. or Planned Changes* (over a month).
- B. 2 *Short-Term Plan to Change* (1 week-1 month).
- B. 3 *Fast Change* (less than a week). This is the default score if the example has an unclear time frame.
- B. 4 *Quick Changes* (within a day).
- B. 5 *Instantaneous Action or Decision to Act.* "Turns on a dime"

Level	Organizational Commitment (OC) Scale Behavioral Description
-1	<i>Disregards.</i> Disregards or rebelliously flaunts organizational norms.
0	<i>Not Applicable, or Minimal Effort.</i> Makes minimal effort to fit in or does the minimum required to keep the job.
1	<i>Active Effort.</i> Makes an active effort to fit in, dress appropriately, and respects organizational norms.
2	<i>Models "Organizational Citizenship Behaviors."</i> Shows loyalty, willingness to help colleagues complete their tasks, respect for the wishes of those in authority.
3	<i>Sense of Purpose-States Commitment.</i> Understands and actively supports organization mission and goals; aligns own activities and priorities to meet organizational needs; understands need for cooperation to achieve larger organization objectives.
4	<i>Makes Personal or Professional Sacrifices.</i> Puts organizational needs before personal needs; makes personal sacrifices to meet the organization's needs over professional identity and preferences and family concerns.
5	<i>Makes Unpopular Decisions.</i> Stands by decisions that benefit the organization even if they are unpopular or controversial.
6	<i>Sacrifices Own Unit's Good for Organization.</i> Sacrifices own department's short-term good for long-term good of organization (e.g., volunteers cost reductions or layoffs in own group, takes on extra tasks, etc.); asks others to make sacrifices to meet larger organization's needs.

2. Fire Safety Concept Tree, NFPA Code 550



Gambar - Diagram Fire Safety Concept Tree berdasarkan NFPA 550

Keterangan gambar :

- ⊕ = pintu "dan" ("and" gate)
- ⊙ = pintu "atau" ("or" gate)
- ▽ = pintu "masuk" ("entry" gate)
- = akhir ("end" step)
- = proses ("process" step)

Penjelasan setiap tahapan pada diagram *Fire Protection Concept Tree* (FPCT), NFPA 550 sebagai berikut:

Kode	Kegiatan
000	Tujuan Keselamatan Kebakaran (<i>Fire Safety Objective</i>), terdiri dari : Keselamatan jiwa (<i>life safety</i>), Perlindungan harta benda (<i>property protection</i>), Kelangsungan operasional (<i>operational continuity</i>), Perlindungan lingkungan (<i>environmental protection</i>)
1A	Cegah penyalaan api (<i>Prevent fire ignition</i>) : Mencegah awal terjadinya api.

1B	Kelola dampak kebakaran (<i>Manage fire impact</i>) : Koordinir upaya untuk mengurangi kerugian secara langsung atau tidak langsung yang dihasilkan oleh kebakaran, produk kebakaran atau kedua-duanya.
2A	Kendalikan sumber panas (<i>Control heat energy sources</i>) : Batasi sifat-sifat dan kegunaan sumber-sumber panas.
2B	Kendalikan interaksi sumber panas dan bahan bakar (<i>Control source fuel interactions</i>) : Kurangi hubungan antara sumber panas dan bahan bakar sedemikian hingga temperatur bahan bakar selalu berada di bawah temperatur yang diperlukan untuk pembakaran.
2C	Kendalikan bahan bakar (<i>Control fuel</i>) : Kurangi sifat-sifat mudah terbakar dan penggunaan bahan bakar.
3A	Hilangkan sumber panas (<i>Eliminate heat energy sources</i>) : Hindari tempat, material, atau peralatan yang dapat menimbulkan energi panas.
3B	Kendalikan kecepatan pelepasan energi (<i>Control rate of heat energy release</i>) : Kurangi laju/ kecepatan pelepasan energi panas dari sumber-sumber panas yang ada.
3C	Kendalikan gerakan sumber panas (<i>Control heat energy source transport</i>) : Cegah perpindahan sumber energi panas untuk menuju ke tempat di mana penyalaan dapat terjadi.
3D	Kendalikan proses perpindahan energi panas (<i>Control heat energy transfer processes</i>): Kurangi kecepatan pemanasan bahan bakar dengan mengendalikan mekanisme perpindahan panas.
3E	Kendalikan perpindahan bahan bakar (<i>Control fuel transport</i>) : Cegah bahan bakar untuk bergerak ke tempat di mana penyalaan dapat terjadi.
3F	Hilangkan bahan bakar (<i>Eliminate fuels</i>) : Buang atau pindahkan semua bahan bakar yang ada.
3G	Kendalikan sifat mudah menyala bahan bakar (<i>Control fuel ignitibility</i>) : Kurangi kemudahan bahan bakar untuk menyala.
4A	Sediakan jarak (<i>Provide separation</i>) : Menjaga agar tetap ada pemisahan dengan memisah atau menjauhkan sumber api terhadap bahan bakar.
4B	Sediakan penghalang (<i>Provide barrier</i>) : Pasang pemisah dari bahan tahan api sebagai pengganti jarak.
4C	Kendalikan konduksi (<i>Control conduction</i>) : Kurangi kegiatan pemindahan panas dari daerah dengan temperatur lebih tinggi melalui suatu bahan padat dengan perambatan panas melalui molekul-molekul bahan tersebut.
4D	Kendalikan konveksi (<i>Control convection</i>) : Kurangi kegiatan perpindahan panas melalui fluida secara mekanis atau efek gravitasi akibat tidak rataanya temperatur fluida tersebut.
4E	Kendalikan radiasi (<i>Control radiation</i>) : Kurangi kegiatan proses emisi, transmisi, dan absorpsi energi panas melalui gelombang elektromagnetik dari daerah temperatur tinggi ke daerah dengan temperatur rendah.
4F	Sediakan jarak (<i>Provide separation</i>) : Jaga agar tetap ada pemisahan dengan memisah atau menjauhkan bahan bakar terhadap sumber api.
4G	Sediakan penghalang (<i>Provide barrier</i>) : Pasang pemisah dari bahan tahan api sebagai pengganti jarak.
4H	Kendalikan sifat-sifat bahan bakar (<i>Control fuel properties</i>) : Kurangi sifat-sifat mudah terbakar dari bahan bakar.

4J	Kendalikan lingkungan (<i>Control the environment</i>) : Kurangi sifat-sifat situasional dari lingkungan sekitar yang memudahkan terjadi kebakaran.
2D	Kelola kebakaran (<i>Manage fire</i>) : Koordinir upaya untuk mengurangi kerugian yang dihasilkan oleh kebakaran, produk kebakaran atau kedua-duanya.
3H	Kendalikan proses pembakaran (<i>Control combustion process</i>) : Kendalikan perilaku api.
3I	Padamkan kebakaran (<i>Suppress fire</i>) : Lakukan kegiatan untuk mengurangi pertumbuhan api atau penghentian proses kebakaran.
3J	Kendalikan kebakaran dengan konstruksi (<i>Control fire by construction</i>) : Kurangi pertumbuhan api dan pergerakan produk kebakaran dengan pemasangan peralatan proteksi kebakaran dalam konstruksi bangunan secara <i>built-in</i> tanpa melakukan kegiatan secara aktif dalam penanggulangan kebakaran.
4J	Kendalikan bahan bakar (<i>Control fuel</i>) : Pengaruhi proses kebakaran dengan pengendalian pra penyalaan api melalui pemanfaatan kelemahan sifat-sifat bahan bakar.
4K	Kendalikan lingkungan (<i>Control the environment</i>) : Sama dengan 4I.
4L	Padamkan api secara otomatis (<i>Automatically suppress fire</i>) : Pelaksanaan kegiatan mengurangi pertumbuhan api atau menghentikan proses kebakaran dengan sendirinya tanpa diaktifkan oleh manusia.
4M	Padamkan api secara manual (<i>Manually suppress fire</i>) : Pelaksanaan kegiatan mengurangi pertumbuhan api atau menghentikan proses kebakaran dengan peralatan yang diaktifkan oleh manusia.
4N	Kendalikan pergerakan api (<i>Control movement of fire</i>) : Kurangi gerakan/ perpindahan kebakaran, produk kebakaran atau kedua-duanya.
4O	Adakan kestabilan struktural (<i>Provide structural stability</i>) : Pelihara keefektifan ketahanan api dari konstruksi dan peralatan proteksi kebakaran yang dipasang secara <i>built-in</i> dalam bangunan.
5A	Kendalikan sifat-sifat bahan bakar (<i>Control fuel properties</i>) : Kurangi sifat-sifat bahan bakar yang memudahkan terjadinya penyalaan.
5B	Batasi jumlah bahan bakar (<i>Limit fuel quantity</i>) : Kurangi jumlah bahan bakar yang berpotensi untuk terlibat dalam kebakaran.
5C	Kendalikan distribusi bahan bakar (<i>Control fuel distribution</i>) : Kurangi penyebaran bahan bakar.
5D	Kendalikan sifat-sifat fisik lingkungan (<i>Control physical properties of environment</i>) : Hambat proses pembakaran melalui hambatan pada proses perpindahan panas.
5E	Kendalikan komposisi kimia lingkungan (<i>Control chemical composition of environment</i>) : Batasi jumlah bahan pengoksidasi (<i>oxidizer</i>) atau cegah proses kimia pembakaran.
5F	Lacak kebakaran (<i>Detect fire</i>) : Identifikasi adanya api oleh peralatan tanpa tergantung kepada observasi manusia.
5G	Gunakan media pemadam yang cukup (<i>Apply sufficient suppressant</i>): Pemadaman secara otomatis sebagai respon dari deteksi secara otomatis.
5H	Lacak kebakaran (<i>Detect fire</i>) : Identifikasi adanya api oleh observasi manusia.
5I	Komunikasikan sinyal (<i>Communicate signal</i>) : Beritahu kebakaran yang terdeteksi melalui manusia atau peralatan otomatis atau kedua-duanya ke penerima informasi yang berkepentingan.

5J	Putuskan tindakan (<i>Decide action</i>) : Tentukan reaksi tindakan yang tepat terhadap adanya informasi kebakaran.
5K	Datangi tempat kebakaran (<i>Respond to site</i>) : Dekati tempat kebakaran dari arah yang tepat untuk memadamkan api secara manual.
5L	Gunakan media pemadam yang cukup (<i>Apply sufficient suppressant</i>): Pemadaman secara manual langsung pada titik kebakaran.
5M	Salurkan api (<i>Vent fire</i>) : Lengkapi konstruksi bangunan dengan peralatan yang dipasang secara <i>built-in</i> yang dapat mengendalikan api dengan cara memindah/ membuang api dan produk kebakarannya.
5N	Kurung api (<i>Confine/ contain fire</i>) : Lengkapi konstruksi bangunan dengan peralatan yang dipasang secara <i>built-in</i> yang dapat mengendalikan api dengan cara mengurung api dan produk kebakarannya dalam ruang terjadinya kebakaran.
2E	Kelola yang terpapar (<i>Manage exposed</i>) : Koodinir kegiatan-kegiatan penyelamatan yang berhubungan langsung dengan yang terpapar.
3K	Batasi jumlah yang terpapar (<i>Limit amount exposed</i>) : Batasi jumlah maksimum yang terpapar dalam suatu tempat/ ruang.
3L	Lindungi yang terpapar (<i>Safeguard exposed</i>) : Lakukan kegiatan proteksi terhadap yang terpapar dan sekitarnya terhadap bahaya kebakaran.
4P	Lindungi yang terpapar di tempatnya (<i>Defend exposed in place</i>) : Pertahankan dan lindungi yang terpapar di tempat semula pada saat kebakaran.
4Q	Pindahkan yang terpapar (<i>Move exposed</i>) : Pindahkan yang terpapar pada suatu tempat yang aman.
5R	Adakan pemindahan yang terpapar (<i>Cause movement of exposed</i>) : Lakukan pemindahan yang terpapar melalui jalur yang aman.
5S	Siapkan sarana pemindahan (<i>Provide movement means</i>) : Siapkan fasilitas yang diperlukan untuk mengamankan jalur untuk memindahkan yang terpapar.
5T	Siapkan tempat tujuan yang aman (<i>Provide safe destination</i>) : Siapkan suatu lokasi yang aman untuk penempatan yang terpapar.
5O	Batasi pergerakan yang terpapar (<i>Restrict movement exposed</i>) : Cegah pergerakan dari yang terpapar untuk melewati batas-batas daerah/ ruang yang dipertahankan.
5P	Lindungi tempat (<i>Defend the place</i>) : Amankan tempat/ ruang yang ditinggali oleh yang terpapar.
5Q	Selalu sediakan lingkungan yang aman (<i>Maintain essential environment</i>) : Pastikan bahwa selalu ada kondisi aman terhadap kebakaran yang memadai bagi yang terpapar.
6A	Lindungi terhadap produk kebakaran (<i>Defend against fire products</i>) : Amankan yang terpapar terhadap produk kebakaran dengan menggunakan peralatan proteksi kebakaran.
6B	Siapkan kestabilan struktur (<i>Provide structural stability</i>) : Pelihara keefektifan konstruksi bangunan dan peralatan proteksi kebakaran yang dipasang secara built-in pada gedung tersebut.
6C	Lakukan pelacakan (<i>Detect need</i>) : Ketahui bahwa yang terpapar terancam bahaya kebakaran.
6D	Siapkan sinyal (<i>Signal need</i>) : Komunikasikan ancaman bahaya kebakaran kepada yang terpapar.
6E	Siapkan instruksi-instruksi (<i>Provide instructions</i>) : Sediakan prosedur evakuasi yang

	terpapar.
6F	Siapkan kapasitas (<i>Provide capacity</i>) : Sediakan tempat/ ruang yang cukup untuk sejumlah maksimum yang terpapar yang diperbolehkan.
6G	Siapkan kelengkapan jalur (<i>Provide route completeness</i>) : Sediakan jalur evakuasi yang jelas dan lengkap mulai dari tempat asal sampai tempat aman.
6H	Siapkan pengamanan jalur (<i>Provide protected path</i>) : Sediakan jalur evakuasi yang aman.
6I	Siapkan jalur jalan tembus (<i>Provide route access</i>) : Sediakan jalur evakuasi yang pendek, sederhana dan alternatifnya.
3L	Lindungi yang terpapar (<i>Safeguard exposed</i>) : Lakukan kegiatan proteksi terhadap yang terpapar dan sekitarnya terhadap bahaya kebakaran.

