

Analisis Kompetensi Karyawan pada CV Key Motor

Fenny¹, Ivone^{1,*}, Fahmi Sulaiman², Lisa³, Arwin³

¹Program Studi Manajemen Pemasaran, Politenik Cendana, Medan, Indonesia

²Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

³Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}ivonetjong@yahoo.com

Abstrak

Kompetensi berperan penting terhadap individu yang bersangkutan. Kompetensi juga penting bagi organisasi di mana individu itu berada. CV Key Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *sparepart* sepeda motor. Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompetensi karyawan pada CV Key Motor. Teori utama yang digunakan adalah teori yang menjelaskan bahwa komponen yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan (informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi), keterampilan (kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu), konsep diri (sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang), ciri diri (karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu), dan motif (sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan) [1]. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Analisa data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ditarik kesimpulan tentang kompetensi karyawan pada CV Key Motor yaitu Kepala divisi di perusahaan ini dinilai memiliki kompetensi yang baik dari segala komponen namun untuk para anggota, tidak semuanya memiliki kompetensi yang baik.

Kata Kunci: Kompetensi, Metode, Informan, Teknik, Wawancara

1. PENDAHULUAN

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua pihak. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam berbagai aspek. Dengan mengetahui tingkat kompetensi seseorang, dapat membantu perusahaan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja yang mungkin dapat dicapai orang tersebut. Pemahaman akan kompetensi karyawan sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya.

Perhatian organisasi pada sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat. Hasibuan menjelaskan bahwa, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Mengatur karyawan tidaklah mudah karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda [1]. Kompetensi karyawan memiliki peranan penting karena menunjukkan potensi sumber daya manusia tersebut dalam kegiatan operasional perusahaan dan membantu perusahaan membentuk daya saing yang kuat. Menurut Abdullah, Komponen yang membentuk kompetensi adalah sebagai berikut [2]:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi.
Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.
Memiliki keterampilan berarti keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.
3. Konsep diri adalah sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
Karakteristik konsep diri merupakan gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas, atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui kerja dan usahanya
4. Ciri diri adalah karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu.
Karakter bawaan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kompetensi orang tersebut. Karakteristik ini merupakan karakteristik mental pegawai dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon rangsangan, dan informasi.
5. Motif adalah sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan.
Dengan adanya motif untuk mencapai sesuatu akan mendorong orang tersebut untuk berusaha meningkatkan potensi dirinya.

Penilaian atau evaluasi kinerja mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang kurang cukup sehingga dikembangkan program [3].

Penulis melakukan wawancara pendahuluan dengan beberapa karyawan di CV Key Motor dan memperoleh informasi bahwa terdapat masalah berkaitan dengan kompetensi karyawan di perusahaan tersebut antara lain ada sejumlah karyawan perusahaan yang tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya seperti kasir yang sebelumnya merupakan seorang tenaga pengajar di lembaga pendidikan non-formal. Selain itu, ada juga latar belakang pendidikan karyawan yang tidak mendukung pekerjaannya, seperti ada 1 staff divisi *accounting* yang merupakan lulusan dari program studi sastra. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaannya. Manajer harus mampu berkomunikasi dengan bawahannya sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta dapat mengatasi kesulitan atau hambatan yang ada [4].

Sutrisno mengemukakan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan [7].

Berikut ini adalah sejumlah saran yang dikemukakan dengan meninjau hasil penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawannya yaitu pihak perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan kepada karyawan yang memiliki keterampilan yang kurang baik, dan pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kompetensi karyawan divisi pemasaran yang merupakan ujung tombak perusahaan agar kompetensi karyawan divisi ini dapat sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh manajer.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian terbagi dua yaitu metode penelitian kualitatif dan metode penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, sumber primer penelitian ini adalah informan yang diwawancarai, yaitu manajer dan 3 kepala divisidi CV Key Motor. Jenis data yang diperoleh dari wawancara tersebut dinamakan data primer. Sumber sekunder penelitian ini berupa buku-buku teoritis yang dipakai sebagai penunjang penelitian. Jenis data yang diperoleh merupakan data sekunder.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode wawancara terstruktur. wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, berdasarkan masalah yang akan diteliti [8].

Sangadji dan Sopiahmengutip teori Miles dan Huberman bahwa tahap analisis dalam penelitian kualitatif secara umum dimulai sejak pengumpulan data, reduksi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi [9].

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman dalam Sangadji dan Sopiah menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan.

2. Penyajian Data

penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi, Miles dan Huberman (dalam Sangadji dan Sopiah) kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan

3. Penarikan Kesimpulan

Sangadji dan Sopiahmenjelaskan bahwa penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian dari konfigurasi utuh. Verifikasi mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan.

Uji kredibilitas yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2017:273) menjelaskan bahwatriangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu [10]. Jenis triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber karena penulis hanya mengecek kredibilitas data menggunakan satu metode pengumpulan data (wawancara) terhadap sejumlah narasumber.

Dalam penelitian kualitatif, teknik *sampling* yang sering digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu [11]. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu belum mampu memberikan data yang lengkap dan pasti sehingga mencari lagi orang lain yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian, jumlah sampel sumber data akan semakin besar, seperti bola salju yang menggelinding, lama-lama menjadi besar. Wibowo mengemukakan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu [5]:

1. Keyakinan dan Nilai – Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda

- dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
 3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
 4. Karakteristik Kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
 5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
 6. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
 7. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
 8. Budaya Organisasi
Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimaksudkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
 - b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
 - g. Proses Organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi pemimpin.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir mengemukakan bahwa dalam praktiknya, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari [6]:

1. Analisis Jabatan
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
3. Penarikan Pegawai
4. Seleksi
5. Pelatihan dan Pengembangan
6. Evaluasi Kinerja
7. Kompensasi
8. Jenjang Karir
9. Keselamatan dan Kesehatan
10. Hubungan Industrial
11. Pemutusan Hubungan Kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah karyawan perusahaan tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya seperti kasir yang sebelumnya merupakan seorang pengajar. Berdasarkan teori yang penulis gunakan dimana komponen yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan (informasi yang dimiliki seseorang, mudah diketahui dan diidentifikasi), Keterampilan (kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu), konsep diri (sikap yang dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki seseorang), ciri diri (karakter bawaan, misalnya reaksi yang konstan terhadap sesuatu), dan motif (sesuatu yang dipikirkan, diinginkan, oleh seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan) [2].

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan pada bulan Mei 2021. Setelah itu data direduksi dengan merangkum inti hasil wawancara. Selanjutnya, hasil reduksi tersebut disusun ke dalam tabel-tabel sebagai langkah kedua dari tahap analisa data yaitu penyajian data. Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, penulis memperoleh temuan tentang kompetensi karyawan CV Key Motor yaitu ada beberapa karyawan yang belum menguasai pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya dikarenakan tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga kurang mendukung pekerjaannya dan belum dapat menerapkannya dengan efektif dalam

pekerjaan. Akan tetapi, sebagian besar karyawan mampu menerapkan pengetahuan mereka dengan efektif ke dalam implementasi pekerjaan. Kemampuan penyelesaian masalah yang dimiliki oleh kepala divisi tergolong baik. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah berkaitan dengan pekerjaan. Ada karyawan yang mau berusaha belajar hal yang tidak mereka mengerti. Sebagian besar karyawan divisi pemasaran selalu menuruti semua instruksi atasan tanpa mengeluh. Selain itu, ada juga karyawan yang tidak membantah ketika diminta melakukan tugas tambahan hanya saja, di divisi pemasaran, ada beberapa staff yang pasif dan harus diarahkan.

Di dalam divisi *accounting* dan gudang, karyawan selalu menanyakan solusi dan menunggu instruksi dari atasan. Inisiatif karyawan manajemen bawah terhadap penyelesaian masalah yang terjadi dalam pekerjaan tergolong kurang baik secara keseluruhan. Tingkat inisiatif karyawan berbeda-beda. Hanya para kepala divisi memiliki inisiatif yang baik terhadap penyelesaian masalah. Didalam divisi *accounting* dan gudang, karyawan selalu menanyakan solusi dan menunggu instruksi dari atasan. Sementara itu, divisi pemasaran sebenarnya menuntut inisiatif yang tinggi dari salesman dalam berhadapan dengan calon pembeli, namun pada kenyataannya, tetap saja ada beberapa salesman yang tidak memiliki inisiatif ketika masalah muncul. Hanya sebagian kecil karyawan memiliki tanggung jawab yang baik karena mereka memiliki motivasi mencapai prestasi yang baik, namun sebagian besar karyawan tidak berusaha mengejar prestasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka data ditarik kesimpulan tentang kompetensi karyawan pada CV Key Motordengan meninjau beberapa komponen yaitu pengetahuan, bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum menguasai pengetahuan berkaitan dengan pekerjaannya dikarenakan tidak memiliki pengalaman maupun latar belakang yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga kurang mendukung pekerjaannya dan belum dapat menerapkannya dengan efektif dalam pekerjaan. Meninjau komponen keterampilan, dapat disimpulkan bahwa terdapat sejumlah karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang kurang baik dalam pelaksanaan kerja. Meninjau komponen konsep diri, dapat disimpulkan bahwa karyawan-karyawan perusahaan memiliki nilai positif antara lain niat berusaha mempelajari hal yang tidak dimengerti, selalu mematuhi instruksi atasan, dan mampu menentukan prioritas mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi, ada sejumlah karyawan yang pasif dan harus diberi arahan. Meninjau komponen ciri diri, dapat disimpulkan bahwa ada sejumlah karyawan yang memiliki pengendalian emosi yang kurang baik dan juga tidak memiliki inisiatif dalam penyelesaian masalah berkaitan dengan pekerjaan. Meninjau komponen motif, dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan memiliki tanggung jawab yang baik karena mereka memiliki motivasi mencapai prestasi yang baik, namun sebagian besar karyawan tidak berusaha mengejar prestasi.

REFERENCES

- [1] Hasibuan, H. M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2016, p. 10.
- [2] Abdullah, M., *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo. 2014, p. 52.
- [3] Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Dinamika Lubsindo Utama Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1).
- [4] Lisa, L. Wijaya, I., Chandra, W., Ivone, I., Sutarno. (2019, Juli). Penerapan Komunikasi Pada PT. Sancho Mitra Sejahtera. In Jurnal Ilmiah Kohesi (Vol.3, No. 3)
- [5] Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2017, p.339.
- [6] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2016, p. 14
- [7] Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana. 2017, p. 203.
- [8] Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta : Referensi. 2013, p. 219.
- [9] Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi. 2017, p. 199.
- [10] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2017, p. 273.
- [11] Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2008, p. 218-219.