

Analisis Kompetensi Karyawan Bagian Mekanik di PT. CT

Sarah Septiani

Program Studi Manajemen, STIE Stemi Bandung

Email: sarahseptiany@gmail.com

Muslim Faisal

Program Studi Manajemen, STIE Stemi Bandung

Email: muslimfaisal@stemi.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi bagian mekanik di PT. CT.

Desain/Metode Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan bagian mekanik di PT. CT rata-rata berada dalam kategori yang tinggi. Hal ini diduga karena karyawan kebanyakan yang sudah berpengalaman pada bidang mekanik dan pernah dilakukan pelatihan kerja pada beberapa tahun yang lalu.

Implikasi Sebaiknya pihak perusahaan mengadakan kembali pelatihan kerja dengan rutin guna lebih meningkatkan kompetensi kerja terlebih untuk beberapa karyawan yang masih baru yang belum memiliki terlalu banyak pengalaman di bidang mekanik.

Originalitas Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan mengidentifikasi kompetensi kerja pada karyawan bagian mekanik di PT. CT, dimana datanya diambil melalui kuesioner.

Tipe Penelitian Studi Empiris

Kata kunci : Kompetensi Karyawan, Bagian Mekanik, PT. CT.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dan globalisasi pada saat ini yang begitu ketat tentu saja memaksa organisasi untuk dapat bergerak lebih cepat dan lebih inovatif dari pesaing, perebutan karyawan yang mempunyai *skill* atau kompetensi yang baik semakin sengit, standard karyawan ini menjadi salah satu senjata perusahaan untuk dapat mengelola karyawan jauh lebih baik. Karyawan adalah sumber daya terpenting bagi perusahaan, dimana orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Begitupun kompetensi karyawan dalam perusahaan, karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Tetapi bagaimana jika seorang karyawan tidak kompeten? Tentunya akan sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan.

Pada dunia kerja kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui *training* atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

PT.CT merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri *textile* yang berlokasi di kabupaten Bandung tepatnya di Majalaya, perusahaan yang bergerak di bidang jasa makloon yakni mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi, seperti proses *dyeing* atau pencelupan dan proses *printing* atau mencetak desain gambar pada kain. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1990 dan sampai saat ini memiliki kurang lebih 366 karyawan yang sebagian besar karyawan nya berjenis kelamin laki-laki. Dan kini PT. CT telah memiliki banyak relasi, setiap tahunnya pasti selalu ada relasi yang baru dan akan menjadi relasi tetap. Hingga kini PT. CT memiliki 43 relasi tetap yang setiap bulannya selalu *repeat order*. Tetapi yang kini akan di analisis hanya karyawan bagian Mekanik saja.

Mekanik di PT. CT sebanyak 21 orang, 15 orang pekerja non-shift dan 6 orang pekerja shift. Penulis tertarik menganalisis karyawan bagian mekanik karena bagian ini sangatlah penting. Terkait dengan semakin banyaknya orderan pada PT. CT maka keadaan seluruh mesinnya pun harus baik. PT. CT memiliki empat belas buah mesin jet dyeing, dua buah mesin printing, dan lima buah mesin finishing. Sehingga memerlukan teknisi/mekanik yang banyak dan juga berkompentensi pada bidangnya. Tentu saja menjadi seorang mekanik itu bukan sesuatu yang mudah, selain membutuhkan ilmu yang cukup mengenai mesin-mesin yang ada pada perusahaan, mekanik juga harus tekun dan mampu mencari tahu mengenai kendala kerusakan mesin yang sedang ia tangani beserta cara penyelesaiannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi karyawan bagian mekanik yang sangat berpengaruh pada tingkat produksi di perusahaan. Dan penelitian ini bertujuan 1) Mengetahui tingkat kompetensi karyawan bagian Mekanik di PT. CT.

2. KAJIAN TEORI

2.1. Kompetensi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak seperti bidang lainnya, manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks. Kontribusi dari manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan hampir dirasakan oleh seluruh bidang yang ada. Sebagai contoh bidang industri tekstil akan dapat tercapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan dari sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan, terutama peran dan fungsi strategisnya. Amirullah 2004:207. (dalam Rurry et al., 2013) menjelaskan sebagai berikut : peran SDM dapat dikelompokkan dalam tiga peran utama yaitu "a) Peran Administrasi, b) Peran Operasional, dan c) Peran Strategis. Masing-masing peran tersebut memiliki fokus atau konsentrasi, rentang waktu dan jenis kegiatan yang berbeda-beda.

Kata "*kompetens*" didefinisikan oleh Mitrani 1995:21 (dalam Fatchur Rohman, 2016) sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif, ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Sedangkan menurut Wibowo 2007:87. (dalam Rurry et al., 2013) mengatakan Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari pencapaian hasil kerja atau perilaku ditempat kerja. Dan menurut Marwansyah, 201 (dalam Sri dan Rosaly, 2017) Kompetensi adalah acuan bagi bara manajemen perusahaan dalam mengelola *human capital* yang secara efektif menerjemahkan visi serta tujuan-tujuan strategis organisasi ke dalam perilaku yang teramati atau tindakan-tindakan yang harus dikerjakan oleh para karyawan, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen karyawan potensial, hingga retensi dan remunerasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kata kompetensi, kata dasarnya kompeten, berarti cakap mampu atau terampil
2. Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif efisien
3. Kompetensi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif efisien
4. Dalam (Rurry et al., 2013) Konsepsi kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek, yaitu :
 - Adalah kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang yang menyangkut karakteristik bakat (traits), motif dan motivasi
 - Adalah kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis
 - Adalah kemampuan seseorang dalam hal manajemen, kepemimpinan dan administrasi.
5. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebagai karateristik dasar berupa pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) agar dapat menciptakan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

2.2. Dimensi-dimensi Kompetensi

Sri dan Rosaly (2017) mengatakan Kompetensi terbagi menjadi lima dimensi:

- a. Pengetahuan adalah pengetahuan yang merujuk pada informasi dan pembelajaran. Seperti pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat seperti halnya: pemborosan bahan, waktu, tenaga dan

faktor produksi lainnya yang akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

- b. Keterampilan adalah keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Seperti halnya karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Bagi karyawan yang masih baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai adalah konsep diri dan nilai-nilai yang merujuk pada sikap, nilai-nilai serta citra diri seseorang. Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja karyawan. Apabila pegawai memiliki sifat yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- d. Karakteristik pribadi adalah karakteristik pribadi yang merujuk karakteristik fisik peserta konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Karakteristik pribadi yang dimaksud merupakan cerminan bagaimana seorang karyawan mampu atau tidak dalam melakukan aktivitas dan tugas secara mudah atau sulit dan sukses atau tidak pernah sukses.
- e. Motivasi adalah emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Selain itu motivasi juga merupakan kekuatan pendorong yang akan menjadikan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

2.3. Kategori Kompetensi

Menurut Winardi 2004: 98 (dalam Rurry et al., 2013) menerangkan sebagai berikut :

Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, dan *mental skill*. *Hardskill* mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, *softskill* menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM; *mental skill* menunjukkan ketahanan mental SDM. Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa kompetensi merupakan modal dalam suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

2.4. Tahapan dalam peningkatan Kompetensi

Proses perolehan kompetensi menurut Dharma 2002:18 (dalam Rurry et al., 2013) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. *Recognition*

Suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.

2. *Understanding*

Intruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.

3. *Assesment*

Umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.

4. *Feedback*

Suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.

5. *Job Application*

Agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

2.5. Manfaat Kompetensi

Dengan merujuk pada konsep-konsep dasar tentang kompetensi seperti yang telah diungkapkan Sedarmayanti 2001:24 (dalam Rurry et al., 2013) ada beberapa pedoman dasar untuk mengembangkan sistem kompetensi ini :

1. Identifikasi pekerjaan atau posisi-posisi kunci yang akan dibuat kompetensi modelnya.
2. Lakukan analisis lebih jauh mengenai proses kerja penting (misal cara kerja, waktu kerja, hubungan kerja, tanggung jawab) pada posisi-posisi kunci tersebut.

3. Lakukan survei mengenai kompetensi apa saja yang dibutuhkan (*requiredcompetencies*) dengan bercermin pada *star performer* atau *input*.
4. Dari semua masukan yang ada, buatlah daftar tentang jenis-jenis kompetensi apa saja yang diperlukan pada posisi tertentu.
5. Uraian makna dari setiap jenis kompetensi yang telah dituliskan (hal ini untuk menyamakan persepsi mengenai suatu jenis kompetensi). Misalnya jika dilakukan kompetensi analisis data, sampai sejauh mana analisis data yang dimaksud.
6. Tentukan skala tingkat penguasaan kompetensi yang ingin dibuat.
7. Buatlah penjelasan dari suatu jenis kompetensi dalam skala yang telah dibuat. Misalnya : Kompetensi komunikasi tertulis. Untuk kompetensi *basic-nya* : maupun menulis memo dan surat; *intermediate*: mampu menulis laporan dengan analisis minimal; *advance*: menulis laporan disertai analisis mendalam dalam bentuk grafik dan gambar; *expert*: menuliskan laporan yang berisi pendapat, analisis dengan dukungan dan fakta dengan konsep dan variabel yang rumit.

2.7. Standarisasi Kompetensi

Standar kompetensi menurut Sedarmayanti 2007:134 (dalam Rurry et al., 2013) adalah sebagai berikut :

Pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil :

1. Apa yang diharapkan dapat dilakukan karyawan.
2. Tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan karyawan.
3. Bagaimana menilai bahwa kemampuan karyawan telah berada pada tingkat yang diharapkan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Unit analisis dilakukan di PT. CT Majalaya. Sumber data yang didapatkan sejumlah 21 orang karyawan bagian mekanik. Teknik pengumpulan data berupa hasil dari angket kuesioner yang berisikan beberapa pernyataan mengenai hal yang menyangkut tentang kompetensi karyawan, lalu jenis data yang diperoleh merupakan data primer. Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh anggota. Dibawah ini terdapat operasional variabel yang penulis buat sebelum membentuk kuisisioner untuk penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

Operasional Variabel

No	Dimensi	Indikator
1	Pengetahuan	- Tingkat pengetahuan yang dimiliki - Memahami <i>job desc</i>
2	Keterampilan	- Memiliki keterampilan sesuai standar perusahaan - Mampu mengidentifikasi kerusakan - Mampu menyelesaikan pekerjaan - Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat - Mampu meningkatkan kualitas pekerjaan
3	Konsep Diri	- Mampu bekerja sama dengan team - Memiliki kepercayaan diri - Mampu membantu rekan satu team - Mampu berkomunikasi dengan baik
4	Karakteristik	- Bertanggung jawab pada pekerjaan - Mudah beradaptasi
5	Motive	- Mampu mengembangkan potensi - Mampu mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis menganalisis karyawan bagian mekanik di PT. CT dengan menyebar kuesioner kepada karyawan bagian mekanik. Karena karyawan bagian mekanik hanya sebanyak 21 orang maka penulis melibatkan seluruh karyawan bagian mekanik untuk mengisi kuesioner yang sudah dibuat. Dibawah ini terdapat klasifikasi penilaian tinggi atau rendahnya tingkat kompetensi, yang diantaranya adalah skor tinggi, skor sedang, dan skor rendah. Rentang penilaian dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Skor Penilaian

Skor Tinggi	77 - 105
Skor Sedang	49 - 76
Skor Rendah	21 - 48

Setelah mengetahui rentang penilaian pada tabel diatas, untuk selanjutnya adalah pengolahan data hasil kuesioner yang terdiri dari 15 item dengan 5 pilihan jawaban diantaranya: (1) **“Sangat Setuju”** dengan bobot nilai sebesar 5, (2) **“Setuju”** dengan bobot nilai sebesar 4, (3) **“Kurang Setuju”** dengan bobot nilai sebesar 3, (4) **“Tidak Setuju”** dengan bobot nilai sebesar 2, dan (5) **“Sangat Tidak Setuju”** dengan bobot nilai sebesar 1. Hasil lengkapnya yang dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Item	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Kategori
	5	4	3	2	1		
1	8	13	0	0	0	92	Tinggi
2	9	12	0	0	0	93	Tinggi
3	6	10	5	0	0	85	Tinggi
4	3	2	6	10	0	61	Sedang
5	4	13	4	0	0	84	Tinggi
6	5	13	3	0	0	86	Tinggi
7	15	6	0	0	0	99	Tinggi
8	17	4	0	0	0	101	Tinggi
9	2	8	11	0	0	75	Sedang
10	7	14	0	0	0	91	Tinggi
11	8	13	0	0	0	92	Tinggi
12	0	21	0	0	0	84	Tinggi
13	11	8	2	0	0	93	Tinggi
14	3	18	0	0	0	87	Tinggi
15	0	21	0	0	0	84	Tinggi
Jumlah						1307,00	Tinggi
Rata-rata Total						87,13	

Deskripsi Data Hasil Penyebaran kuesioner

1) Tingkat Pengetahuan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 21 orang karyawan bagian mekanik untuk item pertama penulis memberi pernyataan “Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan”. Sebanyak 8 orang memilih Sangat Setuju, 13 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 92. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya tingkat pengetahuan karyawan bagian mekanik pada PT. CT ini adalah Tinggi.

Tingginya tingkat pengetahuan karyawan menjadi suatu hal yang baik bagi perusahaan, dengan pengetahuan yg baik juga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan apa yang ia tahu. Sehingga perusahaan tidak akan sering melakukan pelatihan karena dirasa karyawan sudah mengerti mengenai ilmu dasar tentang mekanik.

2) Memahami Job Desc

Pada item pernyataan yang kedua ini dengan pernyataan “Saya memahami *job desc* yang diberikan oleh perusahaan”. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 21 orang karyawan bagian mekanik. Penulis mendapat jawaban sebanyak 9 orang memilih Sangat Setuju , 12 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, maupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 93. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya karyawan bagian mekanik di PT. CT ini paham akan *job desc* yang ia kerjakan.

Tingginya tingkat pemahaman karyawan akan *job desc* nya tersebut membuat karyawan menyadari dan mengerjakan seluruh uraian tertulis mengenai tugas, kewajiban, wewenang dan tanggung jawab. Jika karyawan paham maka karyawan tersebut dapat menjalankan seluruhnya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

3) Keterampilan Sesuai Standar Perusahaan

Pada item ketiga ini penulis memberikan pernyataan “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di perusahaan”. Sebanyak 6 orang memilih Sangat Setuju, 10 orang memilih Setuju, 5 orang memilih Kurang Setuju, dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 85. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bagian mekanik di PT. CT ini tinggi atau dikatakan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Keterampilan seorang mekanik sangat diperlukan, mekanik diharuskan memiliki keterampilan yang baik karena banyak pekerjaan yang sulit terutama penanganan kerusakan pada mesin. Agar keterampilannya semakin baik maka harus terus di asah dengan cara melatih lebih sering lagi baik oleh pihak perusahaan maupun oleh kepala bagian atau oleh yang lebih senior. Karena setelah penulis lihat rata-rata yang menjawab kurang setuju itu adalah karyawan yang bisa di katakan masih baru yang masa kerjanya kurang dari 5 tahun. Maka meskipun hasilnya di nilai tinggi perusahaan tetap harus melatih yang masih belum terampil agar hasilnya menjadi lebih maksimal.

4) Mengidentifikasi Kerusakan

Pada item keempat ini penulis memberikan pernyataan “Saya dapat mengidentifikasi mengenai kerusakan mesin yang terberat pada perusahaan ini”. Jawaban dari responden sebanyak 3 orang memilih Sangat Setuju, 2 orang memilih Setuju, 6 orang memilih Kurang Setuju, 10 orang memilih Tidak Setuju, dan tidak ada yang memilih Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 61. Skor tersebut termasuk kategori yang Sedang. Artinya kemampuan mengidentifikasi masalah kerusakan mesin yang terberat oleh karyawan bagian mekanik di PT. CT ini masih sedang dan perlu adanya peningkatan.

Peningkatannya dapat dilakukan dengan pelatihan atau kerja sama dengan yang lebih senior untuk saling mengajarkan, memberi tahu, dan mempraktikannya, karena rata-rata yang belum mampu mengidentifikasi kerusakan mesin yang terberat ini kebanyakan yang masa kerjanya belum terlalu lama, sehingga mungkin saja belum terlalu banyak pengalaman dalam hal ini.

5) Menyelesaikan Pekerjaan

Pada item kelima ini penulis memberikan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mendapat bantuan dari atasan”. Jawaban dari responden sebanyak 4 orang memilih Sangat Setuju, 13 orang memilih Setuju, 4 orang memilih Kurang Setuju, dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 84. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari atasan pada karyawan bagian mekanik di PT. CT ini Tinggi

Rata-rata karyawan mampu menyelesaikan nya sendiri tanpa dibantu, tetapi ada beberapa yang masih perlu dibantu karena memang masih baru dan belum terlalu paham apalagi jika mesin diminta untuk segera berproduksi kembali. Atasan memang harus mengawasi bawahannya terlebih masalah pekerjaan yang sedang di kerjakan, tetapi karyawan dikatakan kompeten dalam hal penyelesaian pekerjaan apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa minta bantuan, dan dapat dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang mampu dibandingkan yang belum mampu.

6) Menyelesaikan Pekerjaan dengan Baik dan Tepat

Pada item keenam ini penulis memberikan pernyataan “Dengan keterampilan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu”. Jawaban dari responden sebanyak 5 orang memilih Sangat Setuju, 13 orang memilih Setuju, 3 orang memilih Kurang Setuju, dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 86. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya kemampuan karyawan bagian mekanik di PT. CT untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu itu tinggi. Meskipun masih ada beberapa yang belum dapat melaksanakannya tapi setidaknya lebih banyak karyawan yang sudah bisa melaksanakannya.

Ketepatan waktu pengerjaan sangat di utamakan karena semakin lama pengerjaan maka semakin banyak juga *output* kain yang tidak proses produksi, hal itu sangat menghambat bagi perusahaan. Karyawan maupun atasan harus mampu mengatur pengerjaan perbaikan dengan baik, dan memastikan selesai pada waktu yang telah ditargetkan.

7) Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Pada item ketujuh ini penulis memberikan pernyataan “Saya akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya untuk perusahaan”. Jawaban dari responden sebanyak 15 orang memilih Sangat Setuju, 6 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 99. Skor tersebut

termasuk kategori yang Tinggi. Artinya kemampuan karyawan bagian mekanik di PT. CT mampu dan mau meningkatkan kualitas pekerjaan mereka untuk perusahaan maupun untuk dirinya sendiri.

Kualitas pekerjaan yang meningkat itu bergantung pada kemauan karyawan itu sendiri karena karyawan yang mau meningkatkan kualitas kerjanya itu harus siap menghadapi berbagai risiko kerja, memiliki keterampilan khusus yang belum tentu orang lain miliki, selalu mau belajar baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan, dan antusias bekerjanya pun tinggi selalu bersemangat serta bekerja dengan sepuh hati.

8) Bekerja sama dengan Team

Pada item kedelapan ini penulis memberikan pernyataan “Saya adalah orang yang dapat diajak kerja sama dengan baik”. Jawaban dari responden sebanyak 17 orang memilih Sangat Setuju, 4 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 101. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya kemampuan karyawan bagian mekanik di PT. CT untuk dapat bekerja sama dengan team itu Tinggi. Seluruh karyawan dapat diajak kerja sama team dengan baik dapat dibuktikan dengan tidak adanya responden yang memilih jawaban negatif.

Tingginya tingkat kemampuan bekerja sama dengan team itu sangat penting. Kerja sama membuat pekerjaan terasa ringan dan mudah. Ide-ide baru pun akan bermunculan dengan sendirinya karena sering berdiskusi sama-sama untuk memecahkan sebuah masalah. Selain itu kerja sama team juga akan mendapatkan banyak pengalaman dari yang tadinya kita tidak tahu dan tidak bisa menjadi bisa karena saling membantu saling mengajarkan satu sama lain. Dan beban kerja pun tidak akan terasa berat karena ditanggung bersama-sama.

9) Kepercayaan Diri

Pada item kesembilan ini penulis memberikan pernyataan “Saya percaya diri apabila dimintai pendapat ketika sedang *meeting* dept. Mekanik”. Jawaban dari responden sebanyak 2 orang memilih Sangat Setuju, 8 orang memilih Setuju, 11 orang memilih Kurang Setuju dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 75. Skor tersebut termasuk kategori yang Sedang. Artinya karyawan bagian mekanik yang memiliki kepercayaan diri untuk dimintai pendapat saat *meeting* itu Sedang karena masih banyak karyawan yang belum berani untuk memberikan pendapat atau masukan pada saat *meeting* berlangsung. Mungkin saja penyebab terbesarnya itu belum memiliki ide jadi lebih baik diam, malu, takut salah, atau tidak yakin dengan apa yang akan disampaikan.

Kepercayaan diri itu di bangun, orang yang tidak percaya diri sering sekali terlihat membatasi kemampuan mereka. Sebab, mereka menganggap bahwa dirinya bukan siapa-siapa dan tidak memiliki kemampuan lebih dibanding orang lain.

10) Membantu rekan satu Team

Pada item kesepuluh ini penulis memberikan pernyataan “Saya mampu membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan selama masih dalam bidang mekanik”. Jawaban dari responden sebanyak 7 orang memilih Sangat Setuju, 14 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 91. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya kepedulian sesama team tinggi, karyawan bagian mekanik memiliki jiwa sosial yang tinggi, saling membantu jika ada yang memerlukan bantuan.

11) Berkomunikasi dengan Baik

Pada item kesebelas ini penulis memberikan pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja maupun atasan saya di lingkungan perusahaan”. Jawaban dari responden sebanyak 8 orang memilih Sangat Setuju, 13 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 92. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya karyawan bagian mekanik PT. CT mampu berkomunikasi terhadap rekan satu team dengan baik.

Kemampuan komunikasi yang baik dan efektif tentunya bisa mengantarkan seseorang meraih tahta dan cita-cita tertinggi. Pengucapan kata yang jelas dalam komunikasi sangat diperlukan sehingga pesan sampai ke komunikan (penerima pesan) lancar dan tidak terkena gangguan (*noise*) dalam (Bayu Nitin Pratiwi, 2017). Selain itu komunikasi dikatakan baik apabila bersifat timbal-balik, yaitu orang yang diajak komunikasi merespon. Begitupun kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan bagian mekanik di PT. CT ini.

12) Bertanggung Jawab pada Pekerjaan

Pada item duabelas ini penulis memberikan pernyataan “Saya orang yang bertanggung jawab pada semua hal yang menyangkut dengan pekerjaan saya”. Jawaban dari responden sebanyak 21 orang

memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Sangat Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 84. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya karyawan bagian mekanik di PT. CT mampu bertanggung jawab pada pekerjaan/job desc nya maupun pada tugas lainnya. Misalnya karyawan bagian mekanik dapat mengerjakan atau menyelesaikan apa yang sudah di tugaskan baik tertulis maupun tidak tertulis.

13) Mudah Beradaptasi

Pada item ketigabelas ini penulis memberikan pernyataan “Saya mudah beradaptasi dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja”. Jawaban dari responden sebanyak 11 orang memilih Sangat Setuju, 8 orang memilih Setuju, 2 orang memilih Kurang Setuju dan tidak ada yang memilih Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 93. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya karyawan bagian mekanik di PT. CT termasuk orang yang mudah beradaptasi baik dengan rekan kerja maupun lingkungan kerja.

Dengan beradaptasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja, orang yang mudah beradaptasi akan memiliki banyak teman, disukai banyak orang, dan akan banyak pengetahuan karena bisa saling berbagi. Bukan hanya dengan rekan kerja melainkan dengan lingkungan kerjanya pun karyawan bagian mekanik mudah beradaptasi walaupun memang masih ada yang belum dapat melakukannya, dengan begitu pada hal ini peran atasan penting untuk melatih bawahannya.

14) Mengembangkan Potensi

Pada item keempatbelas ini penulis memberikan pernyataan “Saya berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju”. Jawaban dari responden sebanyak 3 orang memilih Sangat Setuju, 18 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 87. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya karyawan bagian mekanik di PT. CT kemauan untuk mengembangkan potensi pada diri sendiri agar perusahaan lebih maju itu Tinggi.

Ada banyak cara untuk mengembangkan potensi diri misalnya ketika menerima tantangan atau tugas berat dari atasan, kemudian banyak belajar dari senior jangan malu untuk belajar dan bertanya. Pengembangan potensi tidak hanya menguntungkan untuk perusahaan, tetapi untuk diri sendiri juga. Pengembangan potensi diri dapat dilakukan dimana saja tidak hanya di perusahaan.

15) Mengerjakan Tugas dengan hasil yang Memuaskan

Pada item yang terakhir ini penulis memberikan pernyataan “Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan”. Jawaban dari responden sebanyak 21 orang memilih Setuju, dan tidak ada yang memilih Sangat Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, ataupun Sangat Tidak Setuju. Secara keseluruhan skor total jawaban responden untuk item ini adalah 84. Skor tersebut termasuk kategori yang Tinggi. Artinya usaha karyawan bagian mekanik di PT. CT untuk selalu mengerjakan tugasnya dengan hasil yang memuaskan itu Tinggi. Para karyawan selalu berusaha memberi hasil yang terbaik untuk perusahaan dapat dibuktikan dengan melihat jawaban responden yang semuanya memilih setuju, mereka sangat ingin perusahaan merasa puas atas hasil kerjanya.

Skor keseluruhan yang diperoleh dari total jawaban responden untuk 15 item pernyataan ini adalah 1307. Rata-rata totalnya yaitu 87,13. Skor tersebut merujuk kepada penilaian yang Tinggi. Dilihat dari rata-rata total keseluruhan item maka penulis menyatakan bahwa karyawan bagian mekanik di PT. CT sangat kompeten dibidangnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan motivasi untuk karyawan bagian lainnya untuk memiliki tingkat kompetensi yang tinggi juga pada bidangnya.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian mekanik di PT. CT memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Hal tersebut didapati dari uraian hasil pengolahan data kuesioner yang penulis sebar pada 21 karyawan.

Terkait dengan hal tersebut, penulis memberi saran untuk perusahaan untuk harus diadakannya pelatihan ataupun seminar karyawan. Dengan memperbanyak pelatihan kerja di perusahaan akan sangat berpengaruh pada kompetensi karyawan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan juga keterampilan, melatih kecepatan dan ketepatan kerja, terlebih bagi karyawan baru yang belum memiliki pengalaman pada bidang yang sama. Pelatihan rutin akan semakin meningkatkan kompetensi apalagi didukung oleh peralatan yang mumpuni, meskipun banyak karyawan lama tapi pengetahuan tetap harus di tingkatkan karena ilmu pengetahuan akan semakin berkembang. Begitupun karyawan yang harus menyesuaikan dengan perusahaan dan meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik.

Daftar Pustaka

Rurry, Hery dan Iplik. 2013. Analisis Kompetensi Pegawai di Kelurahan Jagasatru Kecamatan Pekalipan Kota Cirebon. *Jurnal Sorot* 9 (1) Lembaga Penelitian Universitas Riau 59-69. Vol 1 – No 1.

Sri Nur Kasanah dan Rosaly Franksiska. 2017. Karakteristik Kompetensi SDM: *Content Analysis* Iklan Lowongan Pekerjaan Sales pada *E-Recruitment*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 47-62. Vol 19 – No 1.

Fatchur Rohman. 2016. Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP Di Kabupaten Jepara. *Jurnal JEAM*. Vol 16

Bayu Nitin Pratiwi. 2017. Analisis Gaya Komunikasi Ahmad Faiz Zainuddin. *eJournal Ilmu Komunikasi* 376-387. Vol 5 – No 3.

KUESIONER ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN BAGIAN MEKANIK PT. CT

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Mekanik Dept. :
Masa Kerja :

B. DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya pada perusahaan ini. Jawaban terdiri dari 5 pendapat.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.					
2	Saya memahami <i>job desk</i> yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di perusahaan.					
4	Saya dapat mengidentifikasi mengenai kerusakan mesin yang terberat pada perusahaan ini.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa mendapat bantuan dari atasan.					
6	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.					
7	Saya akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya untuk perusahaan.					
8	Saya adalah orang yang dapat diajak kerja sama dengan baik.					
9	Saya percaya diri apabila dimintai pendapat ketika sedang <i>meeting</i> dept.mekanik					
10	Saya mampu membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan selama masih dalam bidang mekanik.					
11	Saya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja maupun atasan saya di lingkungan perusahaan.					
12	Saya orang yang bertanggung jawab pada semua hal yang menyangkut dengan pekerjaan saya.					
13	Saya mudah beradaptasi dengan rekan kerja maupun dengan lingkungan kerja.					
14	Saya berusaha untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju.					
15	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan.					

