

## ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN DI PT ABBOTT

Wiwin Widianingsih

Program studi Manajemen – STIE STEMBI Bandung

[wienwidianingsih@gmail.com](mailto:wienwidianingsih@gmail.com)**Abstrak**

**Tujuan** tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi karyawan PT.Abbott.

**Desain/Metode** jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif, dengan metode pendekatan yang digunakan deduktif, sedangkan metode analisis yang di gunakan adalah metode deskriptif.

**Temuan** Hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan PT.Abbott memiliki kompetensi nilai yang cukup.

**Implikasi** Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia.

**Originalitas** penelitian ini merupakan satu-satunya penelitian mengenai kompetensi karyawan di Pt.Abbott.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris.

**Kata Kunci** :Kompetensi Karyawan, Knowledge, dan Skill

**I. PENDAHULUAN**

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa Karyawan yang berkompeten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis.

Kompetensi karyawan merupakan hal yang patut dipertimbangkan oleh perusahaan ketika melakukan proses rekrutan, *plotting*, hingga pertimbangan kompensasi karyawan. Selain itu, ketidaksesuaian kompetensikaryawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang di kerjakannya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Latar belakang pendidikan membuat karyawan tidak memiliki *work-life balanced* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) yang berujung pada ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang disebabkan beberapa faktor salah satunya ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang mereka miliki, 54% karyawan diantaranya terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil riset yang dilakukan oleh *American Psychological Assocation* yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif. Hal tersebut juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh mereka.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Atas dasar inilah, maka penulis tertarik menganalisis dan membuat laporan dengan judul “ Analisis Kompetensi Karyawan PT. ABBOTT ”. Alasan penulis memilih PT. ABBOTT sebagai objek penelitian karena PT. ABBOTT adalah contoh perusahaan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang selalu baik.

## II. Kajian Teori

### 1. Kompetensi

Menurut **Boulter, Dalziel dan Hill, 1996 dalam Rosidah (2003:11)** Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan **Michael Armstrong (1998) dalam Rosidah (2003:12)**, bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Menurut **Spencer** dalam **Nurmianto dan Siswanto (2006 : 3)** kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job task*.

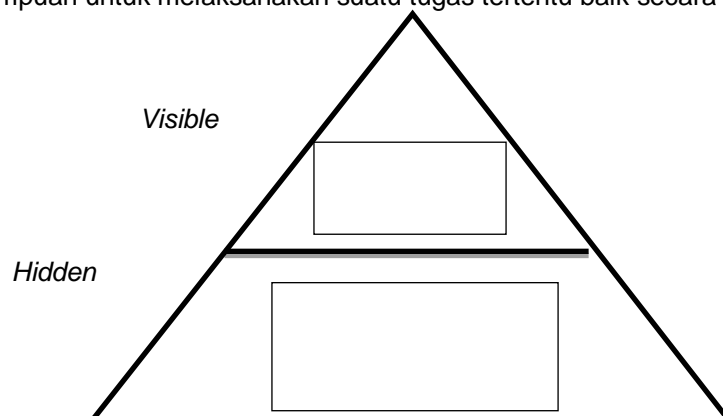
Kompetensi merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten (**Prihadi, 2004 : 83**).

Menurut **Woodrooffe** dalam **Prihadi (2004 : 85)** kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat yang diperlukan pemegang jabatan untuk dipraktikkan dalam sebuah posisi dalam rangka melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya dengan kompeten.

**Spencer dan Spencer, 1993** dalam **Surya Darma (2002 : 109)** kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut **Spencer dan Spencer** dalam **Surya Darma (2005 : 110)** ada lima karakteristik kompetensi, yaitu :

1. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri atau ketabahan ( daya tahan).
3. *Self-concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.



**Central and Surface competencies**  
Sumber : **Mitrani, et. Al and Fit dalam Surya Darma (2002 : 111)**

Terlihat dari gambar diatas bahwa *skill* (kemampuan) dan *knowledge* (pengetahuan) cenderung lebih nyata dan berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Sedangkan *self-concept* (konsep diri), *trait* (watak), dan *motive* (motif) lebih tersembunyi dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang.

### 2. Pokok-pokok Pengertian Kompetensi

Berikut adalah pokok-pokok pengertian dari kompetensi, yaitu :

- A. Kompetensi merupakan hal yang mampu dilakukan seseorang
- B. Kompetensi Menghasilkan Kinerja yang Efektif dan atau Superior
- C. Kompetensi Merupakan Perilaku Yang Mendasari Karakteristik Fundamental

### 3. Aplikasi dan Manfaat Kompetensi

Menurut **Sedarmayanti (2008 : 129)** kompetensi merupakan suatu basis yang sekarang semakin hangat dipergunakan oleh perusahaan-perusahaan sebagai standar bagi para pekerjaannya.

**Seleksi /Rekrutmen**

Seleksi adalah proses mencocokkan antara pekerjaan dan calon pemegang jabatan, baik yang direkrut dari dalam maupun dari luar perusahaan.

Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses seleksi dan rekrutmen adalah :

- Menghindari kesalahan perekrutan dan biaya terkait yang sia-sia,
- Proses belajar yang lebih cepat dari karyawan baru,
- Dasar pengambilan keputusan (untuk merekrut) yang kuat, terkait jelas dengan persyaratan jabatan.

**Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus di capai dan bagaimana cara mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan).

Keuntungan dari penggunaan kompetensi dalam proses manajemen kinerja adalah :

1. Karyawan potensial dapat secara tepat diidentifikasi untuk dikembangkan,
2. Dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan (karena “arah” yang salah dalam kariernya).

**Perencanaan Karier dan Suksesi**

Suatu proses yang berkesinambungan untuk memilih karyawan kompeten yang siap naik jabatan yang lebih tinggi/lebih strategis, apabila pada suatu saat jabatan tersebut kosong.

Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses perencanaan karier dan suksesi adalah :

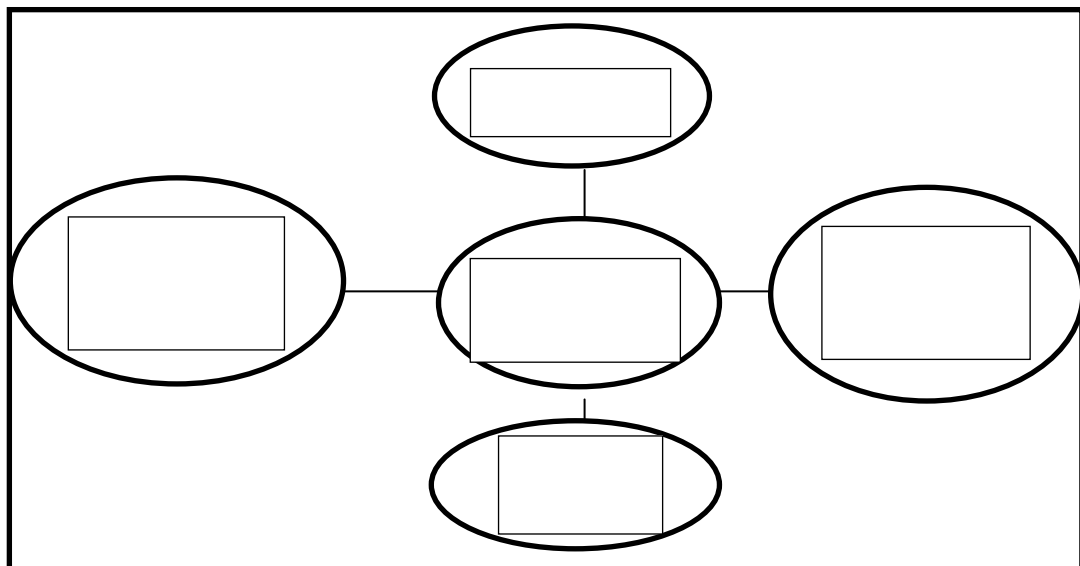
1. Karyawan yang potensial dapat secara lebih tepat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan.
2. Dapat lebih meningkatkan karyawan (karena “arah” yang jelas dalam kariernya).

**Pelatihan dan Pengembangan**

Kegiatan *competency based training and development* mencakup program pelatihan formal, penugasan, *monitoring*, *coaching*, dan *intervensi* terhadap struktur organisasi, proses kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

**Penggajian**

Sistem penggajian adalah sebuah metode untuk menentukan gaji tetap dan variabel untuk karyawan dalam suatu organisasi.



Gambar 2.3

*Integrated HRM Around a Clear Understanding of core Competencies*

Sumber : Spencer dan Spencer dalam Surya Dharma (2002:114)

**III. Metode Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah

mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

**IV. Hasil dan Pembahasan**

**a. Hasil Penelitian**

**1. Analisis Data Responden**

Analisis data responden dilakukan dengan membagi karakteristik dari sampel yang dipilih berdasarkan tiga (3) karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.**

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	(f)	(%)
Laki-laki	20	44.44
Perempuan	25	55.56
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden diketahui sebanyak 20 orang responden atau 44.44 % berjenis kelamin laki- laki, sedangkan sebanyak 25 orang atau 55.56% responden berjenis kelamin perempuan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.**

**Tabel 4.2. Usia Responden**

Usia	(f)	(%)
< 25 tahun	6	13.33
26 - 30 tahun	18	40.00
Lebih dari 30 tahun	21	46.67
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui sebanyak 21 orang responden atau 46.67% adalah responden yang berusia lebih dari 30 tahun, 18 orang atau 40% responden berusia pada kisaran 26 tahun sampai dengan 30 tahun dan sisanya 6 orang atau 13.33% responden berusia kurang dari 25 tahun.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.**

**Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	(f)	(%)
SMA	1	2.22
Diploma/Akademi : D1, D2, D3	15	33.33
Sarjana : S1	24	53.33
Pasca Sarjana: S2, S3	5	11.11
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui sebanyak 24 orang responden atau 53.33% memiliki pendidikan sarjana (S1), 15 orang atau 33.33% responden memiliki tingkat pendidikan setara diploma/akademi sederajat dengan D1,D2,D3, dan 5 orang atau 11.11% responden memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana setingkat S2-S3 dan sisanya 1 orang 2.22% responden memiliki pendidikan SMA.

**2. Analisis Tanggapan Responden.**

Analisis tanggapan responden merupakan kegiatan menganalisis Tanggapan responden yang dilakukan dengan cara pembobotan, yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang

menjawab dengan nilai skala likert dari Tanggapan tersebut. Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Nilai Bobot Standar**

Rentang	Kategori
45 - 75	Rendah
75 - 105	Cukup
105 - 135	Tinggi

Perbandingan nilai bobot tanggapan responden dengan nilai bobot standar pada tabel 4.6 akan memberikan gambaran mengenai kompetensi (X.<sub>1</sub>) dan komitmen (X.<sub>2</sub>) sebagai variabel independen serta prestasi kerja (Y) sebagai variabel dependen yang diteliti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui lebih jelas mengenai bagaimana penilaian responden mengenai prestasi kerja (Y) yang diteliti.

**Variabel Kompetensi.**

Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Pengukuran kompetensi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 7 instrumen pertanyaan.

**Tabel 4.5. Dorongan Untuk Bekerja Dengan Baik**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	3	7	3	9
Kurang Setuju	22	49	2	44
Tidak Setuju	20	44	1	20
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>73</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan dorongan untuk bekerja dengan baik, 3 orang atau 7% responden memberikan tanggapan setuju, 22 orang atau 49% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 20 orang atau 44% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 73, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.6. Dorongan Untuk Menciptakan Ukuran Kinerja Sendiri**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	2	5	3	6
Kurang Setuju	28	62	2	56
Tidak Setuju	15	33	1	15
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>77</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan dorongan untuk menciptakan ukuran kinerja sendiri, 2 orang atau 5% responden memberikan tanggapan setuju, 28 orang atau 62% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 15 orang atau 33% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 77, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.7. Dorongan Untuk Meningkatkan Kinerja**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	8	18	3	24

Kurang Setuju	14	31	2	28
Tidak Setuju	23	51	1	23
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>75</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan dorongan untuk meningkatkan kinerja, 8 orang atau 18% responden memberikan tanggapan setuju, 14 orang atau 31% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 23 orang atau 51% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 75, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.8. Keterbukaan Dan Kejujuran Mengenai Situasi Pekerjaan**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	1	2	3	3
Kurang Setuju	33	74	2	66
Tidak Setuju	11	24	1	11
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>80</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan keterbukaan dan kejujuran mengenai situasi pekerjaan, 1 orang atau 2% responden memberikan tanggapan setuju, 33 orang atau 74% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 11 orang atau 24% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 80, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.9. Kesesuaian Dengan Nilai-Nilai**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	6	13	3	18
Kurang Setuju	22	49	2	44
Tidak Setuju	17	38	1	17
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>79</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan kesesuaian dengan nilai-nilai, 6 orang atau 13% responden memberikan tanggapan setuju, 22 orang atau 49% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 17 orang atau 38% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 79, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.10. Kerjasama Membagi Informasi**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	2	4	3	6
Kurang Setuju	28	63	2	56
Tidak Setuju	15	33	1	15
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>77</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan kerjasama membagi informasi, 2 orang atau 4% responden memberikan tanggapan setuju, 28 orang atau 63% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 15 orang atau 33% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 77, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.11. Upaya Meminta Masukan**

Tanggapan	(f)	(%)	Bobot	Skor
Setuju	8	18	3	24



Kurang Setuju	24	53	2	48
Tidak Setuju	13	29	1	13
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>		<b>85</b>

Tanggapan yang diberikan responden mengenai pernyataan upaya meminta masukan, 8 orang atau 18% responden memberikan tanggapan setuju, 24 orang atau 53% responden memberikan tanggapan kurang setuju, 13 orang atau 29% responden memberikan tanggapan tidak setuju. Bobot skor yang dimiliki oleh tanggapan responden sebesar 85, nilai bobot skor menunjukkan pada kategori cukup.

**Tabel 4.12. Kompetensi**

No.	Indikator	Total skor	(%)	Klasifikasi
1	Dorongan Untuk Bekerja Dengan Baik X <sub>.1.1</sub>	73	13.37	Kurang
2	Dorongan untuk menciptakan ukuran kinerja sendiri X <sub>.1.2</sub>	77	14.10	Cukup
3	Dorongan untuk meningkatkan kinerja X <sub>.1.3</sub>	75	13.74	Cukup
4	Keterbukaan dan kejujuran mengenai situasi pekerjaan X <sub>.1.4</sub>	80	14.65	Cukup
5	Kesesuaian dengan nilai-nilai saat hal tersebut sulit untuk dilakukan X <sub>.1.5</sub>	79	14.47	Cukup
6	Kerjasama membagi informasi X <sub>.1.6</sub>	77	14.10	Cukup
7	Upaya meminta masukan X <sub>.1.7</sub>	85	33.33	Cukup
<b>Total</b>		<b>78</b>		
<b>Rata-rata</b>		<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>Cukup</b>

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa yang memiliki bobot terbesar (85) dengan klasifikasi cukup adalah upaya meminta masukan (X<sub>.1.7</sub>). Sedangkan untuk bobot terkecil sebesar 73 dengan klasifikasi cukup adalah dorongan untuk bekerja dengan baik (X<sub>.1.1</sub>). Bobot rata-rata dari ketujuh indikator (ukuran) variabel kompetensi (X<sub>.1</sub>) adalah 78, menandakan variabel ini berada pada klasifikasi cukup sesuai rentang yang telah ditentukan.

**V. Penutup**

Berdasarkan hasil pembahasan menunjukkan kondisi atau gambaran kompetensi karyawan PT ABBOTT dalam kondisi cukup, hal ini berarti PT ABBOTT memiliki karyawan yang cukup kompeten dalam pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan pada PT ABBOTT pihak manajemen atau perusahaan perlu meningkatkan partisipasi karyawan dalam memberikan masukan untuk perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.

**Daftar Pustaka**

Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto. 2006. *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process*. Jurnal teknik industri vol. 8, no. 1, juni 2006: 40-53

Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS* Semarang ;Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Rosidah, 2003, *Skripsi, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT. Cheil Jedang Indonesia*.

Sedarmayanti, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refikan Ditama.

Surya Dharma, dkk. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ; PT. Amara Books.

Syaiful F. Prihadi. 2004 *Assessment Centre*, Jakarta PT. Gramedia.