

Analisis Kompetensi SDM di PT Adyawinsa Electrical And Power pada Studi Departemen

Syafa Ramdila Laksana¹, Enjang Suherman²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.syafalaksana@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 10-07-2024 | Disetujui: 11-07-2024 | Diterbitkan: 12-07-2024

ABSTRAK

“Penelitian ini untuk mengkaji metode Penelitian Kualitatif yaitu suatu pendekatan yang dilakukan pada Penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif analisis Deskriptif. Sugiyono mengatakan bahwa penelitian kualitatif berlandaskan Teoritis. Tujuan penelitian untuk penelitian yang bertujuan untuk menemukan fenomena mendalam dengan teknik pengumpulan data menggunakan sumber data, analisis data, dan hasil kualitatif dengan Teknik keabsahan data. Untuk kondisi obyek yang alamiah, peneliti menggunakan instrumen kunci, dan analisis data bersifat kualitatif, dan hasilnya lebih signifikan terhadap aspek kompetensi Sumber Daya manusia diperusahaan”.

Kata Kunci : Analisis, Kompetensi dan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

“This study is to examine the Qualitative Research method, which is an approach carried out in this study, which is Qualitative Research Descriptive Analysis. Sugiyono said that qualitative research is based on Theory. The purpose of the research is to find in-depth phenomena with data collection techniques using data sources, data analysis, and qualitative results with data validity techniques. For the natural condition of the object, the researcher uses key instruments, and the data analysis is qualitative, and the results are more significant to the competency aspect of human resources in the company”.

Keywords: Analysis, Competence and Human Resources.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Syafa Ramdila Laksana, & Enjang Suherman. (2024). Analisis Kompetensi SDM di PT Adyawinsa Electrical And Power pada Studi Departemen. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.62710/9fravz74>

PENDAHULUAN

“Manusia sebagai Wanting Creature adalah makhluk yang menginginkan, mereka memiliki banyak keinginan dan kebutuhan yang tidak pernah habis. Untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan ini, manusia bekerja. Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan suatu organisasi. Karyawan yang berkualitas terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Kualitas organisasi ditunjukkan oleh kompetensi pegawai, jadi peningkatan kompetensi pegawai sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Secara umum, “Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan efektifitas perusahaan yaitu sebagai perencana, pengawas, dan pengendali kegiatan perusahaan. Pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka diperlukanlah perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai”.

“PT. Adyawinsa Electrical and Power (AEP) berlokasi di Cikarang, Jawa Barat. Pada tahun 2005, awalnya bernama PT. Adyawinsa Dinamika Jababeka, dan seiring berkembangnya usaha, PT Adyawinsa Dinamika Jababeka (ADJ) berganti nama menjadi PT”. Adyawinsa Listrik Dan Tenaga pada tahun 2010. Model bisnis kami adalah mengeksplorasi kebutuhan spesifik setiap klien. Adyawinsa Electrical and Power mampu menganalisis perilaku energi, mengevaluasi fasilitas dan peralatan, mengembangkan rencana tindakan yang paling efisien dan menerapkan tindakan yang paling tepat sesuai dengan kebutuhan.

Menurut (Rande, 2016) dalam (Saputra et al., 2022) “untuk mencapai kompetensi karyawan secara tepat diperlukan sumber daya yang memadai dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai di dalam suatu perusahaan”. Tingkat Sumber daya manusia yang besar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara berkelanjutan jika dapat digunakan secara efektif dan efisien. Saat ini, banyaknya sumber daya manusia yang ada memerlukan pertimbangan mendalam tentang bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pengelolaan perusahaan. “Konsep kompetensi biasanya diterapkan untuk mendefinisikan keseluruhan kemampuan dan pengetahuan individu, yang berorientasi pada kinerja efektif dalam lingkungan kerja tertentu”. (Yusriadi, 2021).

Fenomena yang diambil, Menurut Kusumastuti (2019), “ada berbagai jenis pendekatan penelitian kualitatif, salah satunya adalah Fenomenologi, etnografi, hermeneutik, grand theory, naratif/historis dan studi kasus”.

“Maka dari itu, melihat melihat latar belakang yang ada, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui atau Menganalisis Kompetensi SDM di PT Adyawinsa Electrical And Power pada Studi Departemen”.

METODOLOGI PENELITIAN

“Pendekatan yang dilakukan pada Penelitian ini adalah Penelitian Kualitatif analisis Deskriptif. Sugiyono mengatakan bahwa penelitian kualitatif berlandaskan Teoritis. Pengertian metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan fenomena mendalam dengan teknik

pengumpulan data menggunakan sumber data, analisis data, dan hasil kualitatif dengan Teknik keabsahan data. Untuk kondisi obyek yang alamiah, peneliti menggunakan instrumen kunci, dan analisis data bersifat kualitatif, dan hasilnya lebih signifikan daripada generalisasi” (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memfokuskan pada Fenomena dan Objek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian dengan menggambarkan dan mendeskripsikan tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia Di PT Adyawinsa Electrical And Power Pada Studi Departemen.

Penelitian ini mengambil Subjek di PT Adyawinsa Electrical And Power sebagai Penentuan Lokasi Penelitian ini dipilih secara sengaja (Purposive) sebagai syarat tujuan Penelitian.

Variable	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan	Sumber
Analisis Kompetensi SDM Pada Departemen	Strategi yang dilakukan dan diterapkan bahwa Kompetensi SDM relevan	Didalam sebuah Pelatihan, Perlu adanya latar belakang yang baik. Agar Kompetensi yang dilakukan karyawan layak pada Perusahaan	1	Wawancara
	Apakah Kompetensi SDM sangat penting untuk memajukan Perusahaan	Sangat Penting, Karena Orang SDM adalah aset yang harus dikembangkan untuk mendapatkan Feedback yang baik untuk memajukan Perusahaan	2	Wawancara
	Bagaimana Perusahaan Mengukur Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	Perusahaan mengukur Tingkat Kepuasan, Karyawan mengisi gform setiap 6 bulan sekali	3	Wawancara
	Apakah Kompetensi SDM diperusahaan sangat mendukung perihal, Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Motivasi	Sangat Mendukung dan berpengaruh, agar menciptakan suasana yang positif.	4	Wawancara

Sumber Data

“Penelitian memerlukan data atau informasi. Sumber data akan memberikan informasi detail tentang subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, kata-kata dan tindakan, serta dokumen, adalah data tambahan”. Menurut Ismiyanto (2020) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau hal lain yang di dalamnya dapat diperoleh berbagai data dan informasi Jumlah populasi dalam penelitian ini mencakup empat informen”. “Metode pengambilan sampel yang digunakan, Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Perkembangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa

sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian”.

“Sumber data juga dapat dibagi menjadi 3 (Sugiyono, 2019), di mana lokasi adalah sumber data yang dapat memberikan informasi secara diam-diam. serta bergerak. Sebagai contoh yaitu ruangan, bentuk benda, warna, aktivitas, kinerja, kegiatan dan sebagainya. Orang adalah sumber data yang dapat memberikan informasi dalam bentuk pendapat atau jawaban melalui wawancara, Observasi dan Dokumentasi”.

Teknik Pengumpulan Data

“Teknik Pengumpulan Data penelitian Kualitatif dapat dilakukan dengan observasi partisipan (participant observation), Wawancara mendalam (in depth interview) maupun Dokumentasi. Beberapa macam instrument untuk Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif adalah sebagai berikut” :

a. Observasi

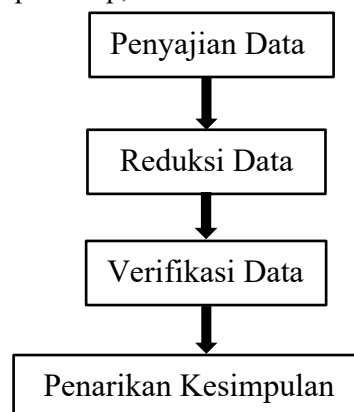
Observasi adalah “Pengamatan dengan Pencatatan secara otomatis pada suatu keadaan atau gejala yang diamati” (Auliya, N. H. et al., 2020).

b. “Interview adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari orang yang diwawancarai. Pewawancara dibedakan. Mereka dapat dibagi menjadi tiga kategori: interview terstruktur, interview bebas, dan interview kombinasi. Interview terstruktur melibatkan serangkaian pertanyaan yang lengkap dan mendalam, sedangkan interview bebas melibatkan pertanyaan bebas tetapi fokus pada informasi yang ingin digali”.

c. “Dokumentasi seperti buku, majalah, jurnal, artikel, notulen, laporan, catatan, video, foto, dan lain-lain dalam bentuk digital dan cetak” (Sugiyono, 2019).

Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data dievaluasi baik selama pengumpulan maupun setelahnya. Analisis data model interaktif dilakukan dalam empat tahap, menurut Miles dan Huberman (2014) dalam (Sugiyono, 2019).



Gambar 1.1

“Penyajian Data dapat dipresentasikan dalam bentuk tulisan, kata-kata, gambar, grafik atau tabel. Tujuannya adalah untuk menggabungkan informasi, untuk menggambarkan situasi yang terjadi dan untuk memudahkan penarikan Kesimpulan. Penyajian data mengklasifikasikan, menggolongkan, dan membuang data yang tidak penting. Verifikasi data melibatkan interpretasi dan pemahaman makna serangkaian data yang telah disajikan. Selain itu, kesimpulan awalnya tidak jelas, kabur, dan diragukan, dan setelah data wawancara dan hasil observasi ditambahkan, mereka menjadi kesimpulan akhir”. (Haryono, 2023).

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Berdasarkan hasil Analisis Kompetensi SDM Di PT Adyawinsa Electical And Power Pada Studi Departemen, Analisis Penelitian kualitatif melakukan eksperime berulang-ulang untuk memastikan bahwa mereka objektif. Berikut adalah beberapa cara untuk menguji validitas datadalam penelitian Kualitatif yaitu, tingkat kepercayaan (credibility derajat), Keteralihan (transferability), Kebergantungan (dependability) dan (confirmability) kepastian.

Strategi Kompetensi dilihat dari hasil Output yang diperoleh saat melakukan Penelitian. Strategi Kompetensi SDM sesuai dengan hasil penelitian setiap Departemen Sangat Penting untuk memajukan Perusahaan. Sesuai dengan jawaban instrument wawancara, Strategi yang Perusahaan Terapkan untuk memastikan bahwa Kompetensi SDM selalu relevan dengan tuntutan pasar adalah dengan memastikan standar acuan terlebih dahulu perihal latar belakang, kemampuan seseorang dalam melaksanakan Pelatihan-pelatihan diperusahaan. (Sutrisno & Prasetyo, 2020).

“Kompetensi manajer sumber daya manusia perlu diselaraskan dengan transformasi digital. Manajer Sumber Daya Manusia di era digital membutuhkan kompetensi seperti: pengetahuan bisnis, keahlian SDM, manajemen perubahan, dan keahlian teknologi” (Adiawaty, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meningkatkan Kompetensi

“Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang diastole oleh keterampilan dan pengetahuan, dengan diukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut.demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan digunakan untuk meningkatkan keuntungan yang disepakati”.

Maka, terlihat jelas bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan kerja untuk mencapai kinerja terbaik. Kemampuan kerja dan cara kerja sangat penting untuk penciptaan nilai tambah, yang berarti proses kerja yang lebih efisien dan perumusan model bisnis baru. Jadi, kemampuan SDM dapat membantu apa yang dimiliki seseorang, seperti pengetahuan dan keterampilan, serta faktor internal lainnya, untuk menyelesaikan tugas.

Gambaran Umum Hasil Topik Wawancara

Sesuai pada Topik Penelitian yang diambil pada judul Analisis Kompetensi SDM di PT Adyawinsa Electrical And Power Pada Studi Departemen lebih memfokuskan pada Kompetensi Karyawan yang telah didapat dari Perusahaan. Dengan meningkatkan Tingkat Kepuasan Karyawan terkait Program Pengembangan SDM diperusahaan yaitu dengan mengadakan penilaian performa kinerja dari setiap karyawan.

“Pelatihan adalah proses yang direncanakan untuk mengubah sikap, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan tertentu atau lebih dari kegiatan tersebut. Pelatihan dan pendidikan karyawan meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi organisasi”. Untuk memastikan bahwa semua karyawan Perusahaan mempertahankan kompetensi mereka dan meningkatkan kinerja organisasi. Seperti “Task Skill yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja”. (Mas’ud et al., 2022).

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi mereka untuk terus aktif melakukan pekerjaan mereka dengan baik, yang diharapkan akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sama.

Dari hasil wawancara dengan para informan, peneliti mendapatkan berbagai macam jawaban yang berbeda tetapi fokus jawaban yang sama. Dari data yang telah didapat bahwasanya Kompetensi SDM seperti, Pelatihan, Keterampilan, Konsep diri sangat berpengaruh pada Perusahaan dalam memajukan Perusahaan.

KESIMPULAN

“Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan, Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengelolaan potensi manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Manajemen SDM adalah aspek penting dalam organisasi karena manusia adalah potensi yang menjadi modal berharga dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sumber daya manusia (SDM) dipandang secara mikro dan makro sebagai aset perusahaan yang berkontribusi pada kesuksesan organisasi dan sebagai angkatan kerja suatu wilayah. Manajemen SDM adalah cara untuk mengelola dan mengoptimalkan kontribusi manusia untuk mencapai produktivitas maksimal dalam organisasi.

Menurut Fadude et al. (2019), “kompetensi adalah dasar karakteristik menunjukkan bagaimana seseorang berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung selama jangka waktu yang cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari profesi tiga dalam jenis keahlian tertentu yang menjadi ciri seorang profesional”. Fenomena yang diambil, Menurut Kusumastuti (2019), “ada berbagai jenis pendekatan penelitian kualitatif, salah satunya adalah Fenomenologi, etnografi, hermeneutik, grand theory, naratif/historis dan studi kasus”.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusi aini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu Perusahaan yang terdiri atas Analisis, Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan, perencanaan karir, Keterampilan serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Strategi Kompetensi dilihat dari hasil Output yang diperoleh saat melakukan Penelitian. Strategi Kompetensi SDM sesuai dengan hasil penelitian setiap Departemen Sangat Penting untuk memajukan Perusahaan. Sesuai dengan jawaban instrument wawancara, Strategi yang Perusahaan Terapkan untuk

memastikan bahwa Kompetensi SDM selalu relevan dengan tuntutan pasar adalah dengan memastikan standar acuan terlebih dahulu perihal latar belakang, kemampuan seseorang dalam melaksanakan Pelatihan-pelatihan diperusahaan.

Maka Analisis Kompetensi SDM diperusahaan sangat penting untuk memajukan Perusahaan dengan adanya pelatihan untuk mencapai target perlu melakukan Upaya optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Haryono, E. (2023). Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies*, 13, 1–6.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mas'ud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Rayhan, M., & Amiartuti, K. (2019). ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN PRODUKSI DIVISI KARUNG PLASTIK SESUAI STANDAR ISO 9001:2015 (Studi Kasus Pada PT.X Di Sidoarjo). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17)*, 4(1), 47–65.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, R. A., & Prasetyo, U. E. (2020). Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(1), 10–21. <https://doi.org/10.52643/jam.v10i1.841>
- Yusriadi. (2021). Peranan departement human resource development (hrd) dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai di saat pandemic covid-19 dan era new normal pada organisasi perusahaan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 426–435. <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/358/347>