



**PENYUSUNAN KAMUS *HARD COMPETENCY* PADA PT. A SEBAGAI PEDOMAN
DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN**

Abdul Rahmat¹⁾ | Ahdaniar Husain¹⁾ | Andi Mayang Nurya¹⁾ | Muhammad Nurhidayat Nurdin¹⁾ | Muhrajan Piara¹⁾

¹⁾ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Abstract: : *The compilation of a Hard Competency dictionary is an important process in human resource development aimed at identifying and describing the collection of knowledge, skills, and attitudes required by individuals to perform their jobs. The process involved in compiling the hard competency dictionary includes: (1) Collecting job profiles for each position to serve as a guide or reference when providing a file in the form of a Google Form to be completed by position holders, (2) Analyzing the data or determining the names of the completed competencies, (3) Creating an identification form that includes the requirements for each competency grade/level, the competency names along with their definitions, (4) Conducting interviews or confirming with position holders and determining the grade/level for each competency, (5) Compiling a competency matrix that includes the competency names and grades/levels. The data collection method used involves interviews with the subsidiary company PT. AB, which is a part of PT. A, for the positions of Manager and General Manager. The development of the Hard Competency dictionary at PT. A as a job guideline is a crucial step in building a strong competency foundation within the company. With the existence of this dictionary, PT. A can ensure that each employee possesses the necessary skills to perform their tasks effectively and efficiently, while facilitating ongoing career development.*

Keywords: *Competency, Competency Dictionary, Human Resources*

Abstrak: Penyusunan kamus *Hard Competency* adalah proses penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh individu dalam melakukan pekerjaan. Proses yang dilakukan dalam penyusunan kamus *hard competency* yaitu, (1) Mengumpulkan *job profile* dari masing-masing jabatan untuk dijadikan pedoman atau acuan ketika akan memberikan suatu file dalam bentuk google form untuk dilengkapi oleh pemangku jabatan, (2) Menganalisis data atau menentukan nama kompetensi yang telah dilengkapi, (3) Membuat form identifikasi yang berisi persyaratan tiap grade/level kompetensi, nama kompetensi beserta definisinya, (4) Melakukan *interview* atau konfirmasi kepada pemangku jabatan serta menentukan grade/level tiap kompetensi, (5) Menyusun matriks kompetensi yang berisi nama kompetensi dan grade/level. Metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu *interview* pada anak perusahaan PT. A yaitu PT. AB untuk jabatan Manager dan General Manager. Penyusunan kamus *Hard Competency* di PT. A sebagai pedoman pekerjaan, merupakan langkah penting dalam membangun fondasi kompetensi yang kuat di perusahaan. Dengan adanya kamus ini, PT. A dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien, serta memfasilitasi pengembangan karir yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kamus Kompetensi, Sumber Daya Manusia

A. PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin meningkat dalam dunia bisnis mendorong permintaan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten semakin meningkat dari waktu ke waktu. Keadaan ini terkait dengan peran dan fungsi sumber daya manusia dalam menjalankan dan mendukung kelancaran operasional perusahaan. Jika perusahaan ingin melakukan perubahan dan terus berkembang untuk menjaga atau meningkatkan kualitasnya, penting bagi mereka untuk mencari solusi agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal (Khiat, dkk, 2021). Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara teratur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Perkembangan era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong pentingnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan yang kompetitif (Sandi, dkk, 2019). Sebagai salah satu aset berharga perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Penting bagi organisasi untuk mendukung kemajuan karir karyawan dengan mengakui dan memanfaatkan kompetensi yang mereka miliki. Prestasi yang baik dari setiap organisasi atau perusahaan dapat tercapai ketika sistemnya berfungsi dengan efektif dan didukung oleh sumber daya yang memadai seperti dalam hal finansial, fasilitas fisik, dan tenaga kerja yang memadai (Djan & Juraida, 2017).

Kesuksesan dan keberlanjutan sebuah perusahaan atau organisasi dalam menghadapi lingkungan persaingan yang kompetitif dapat terwujud dengan adanya karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi di bidangnya (Bakri, 2018). Untuk itu, penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki panduan yang jelas mengenai kompetensi yang diperlukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya panduan kompetensi yang jelas, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sesuai dengan tuntutan pasar global yang semakin ketat. Panduan kompetensi yang jelas dan dukungan yang berkelanjutan terhadap pengembangan karyawan merupakan faktor kunci dalam memastikan perusahaan agar dapat bertahan dan tumbuh dalam persaingan kompetitif.

Salah satu perusahaan yang mampu berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat ini yaitu PT. A. PT. A merupakan perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis mulai dari *otomotive, transportation & logistic, construction, land and property, hospitality, manufacture, energy* dan edukasi yang berpusat di Kota Makkassar dan telah berdiri selama 70 tahun. Dalam upaya menjaga posisinya sebagai perusahaan yang sukses dan terus berkembang, PT. A memiliki komitmen yang kuat terhadap penyusunan kamus kompetensi yang komprehensif sehingga dapat merencanakan langkah-langkah pengembangan yang tepat. Penyusunan kamus kompetensi merupakan langkah penting dalam upaya memperbaiki manajemen dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan oleh seseorang untuk berhasil dalam menjalankan tugasnya, baik dalam konteks saat ini maupun di masa depan (Ulrich, 2009). Sedangkan menurut (Yohanitas, 2022), fungsi kompetensi yaitu terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses rekrutmen awal, penilaian kinerja, dan sebagai panduan dalam pengembangan karyawan. Kompetensi mengacu pada beberapa kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang harus dimiliki oleh individu atau kelompok dalam perusahaan untuk berhasil menjalankan tugas-tugas dan mencapai tujuan perusahaan (Tehuayo & Labusab, 2016). Atribut atau faktor keberhasilan yang dimaksud terdiri dari beberapa faktor, diantaranya yaitu konsep

diri, pengetahuan, motif, sifat & sikap dan keahlian atau keterampilan. Kelima faktor tersebut terjadi keterkaitan yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain. Selain itu, kompetensi juga umumnya ditentukan berdasarkan jabatan dan aktivitas pekerjaan individu (Mahathanaya, 2022).

Secara sederhana, kompetensi terdiri dari dua jenis, yaitu *hard competency* dan *soft competency*. Jaya & Nurendra (2019) mengemukakan bahwa *hard competency* atau kompetensi teknis mengacu pada pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap kerja yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan/jabatan. Kompetensi teknis menjadi syarat penting untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan mencapai standar yang ditetapkan. Sedangkan *Soft Competency* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang dapat diartikan sebagai pelengkap dari *hard competency* yang juga diasosiasikan dengan perasaan emosional, hubungan interpersonal, serta pengelolaan dalam hubungan manusia. Kombinasi antara *hard competency* dan *soft competency* merupakan kunci sukses dalam perusahaan.

Kamus *hard competency* pada PT. A merupakan salah satu metode untuk menciptakan karyawan yang luar biasa, mampu bersaing, dan terus mengembangkan diri melalui *continuous learning* atau pembelajaran yang berkelanjutan. Selain dari itu, kamus *hard competency* juga digunakan sebagai pedoman pada setiap jabatan untuk meningkatkan keakuratan dalam pengambilan keputusan melalui proses *assessment*, rekrutmen seleksi serta pengembangan dan pelatihan. Oleh sebab itu, penyusunan *kamus hard competency* perlu untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan karena berkontribusi pada pemantauan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja dimasa depan.

Penyusunan kamus kompetensi tidak hanya penting bagi perusahaan atau organisasi, tetapi juga bagi individu yang ingin mengembangkan karir mereka (Rohida, 2018). Dengan memahami kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu jabatan tertentu, individu dapat mengidentifikasi kelemahan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan. Kami berharap bahwa jurnal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya kamus kompetensi dan langkah-langkah yang terlibat dalam penyusunannya. Melalui pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik tentang kompetensi, diharapkan perusahaan atau organisasi dan karyawan dapat mengoptimalkan potensi mereka, meningkatkan kinerja, dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu *interview*. *Interview* merupakan metode yang digunakan untuk memverifikasi dan mengonfirmasi terkait informasi atau keterangan yang telah didapatkan sebelumnya (Linarwati, Fathini & Minarsih, 2016). *Interview* dilakukan pada anak perusahaan PT. A yaitu PT. AB untuk jabatan Manager dan General Manager. Sebelum memulai *interview*, terlebih dahulu disampaikan apa maksud dan tujuan dilakukannya proses *interview*. *Interview* dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yaitu, (1) Apakah kompetensi yang ada pada form identifikasi sudah sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki pada suatu jabatan, (2) Apakah definisi dari tiap kompetensi sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pada suatu jabatan, (3) Berapa grade/level yang harus ditetapkan ketika akan menduduki jabatan.

Ada beberapa proses yang dilakukan dalam penyusunan kamus *hard competency* yaitu, (1) Mengumpulkan *job profile* dari masing-masing jabatan untuk dijadikan pedoman atau acuan ketika akan memberikan suatu file dalam bentuk google form untuk dilengkapi oleh pemangku jabatan, (2) Menganalisis data atau menentukan nama kompetensi yang telah dilengkapi, (3) Membuat form identifikasi yang berisi persyaratan tiap grade/level kompetensi,

nama kompetensi beserta definisinya, (4) Melakukan *interview* atau konfirmasi kepada pemangku jabatan serta menentukan grade/level tiap kompetensi, (5) Menyusun matriks kompetensi yang berisi nama kompetensi dan grade/level dan bertujuan untuk lebih memudahkan melihat kompetensi apa saja yang harus dimiliki untuk menduduki suatu jabatan.



Gambar 1. Proses *Interview*

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi merupakan suatu kumpulan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja yang dimiliki baik oleh individu maupun kelompok dalam perusahaan sehingga mampu menjalankan tugas yang diberikan dan mencapai target perusahaan (Tehuayo & Labusab, 2016). Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang mengikutinya seperti konsep diri, pengetahuan, motif, sifat & sikap dan keahlian atau keterampilan. Kompetensi dibedakan menjadi 2 yaitu *soft competency* dan *hard competency*. *Soft competency* merujuk pada kualitas personal dan atribut yang memengaruhi kemampuan individu untuk berinteraksi dan bekerja secara efektif dengan orang lain. Sedangkan *hard competency* merupakan suatu karakteristik personal pada individu yang membantu mereka dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. *Hard competency* tergantung pada jenis ataupun bidang pekerjaan dan biasanya lebih mudah dikembangkan dan diamati melalui proses pelatihan ataupun sertifikasi.

Terdapat beberapa tujuan dari penyusunan kamus *hard competency* yaitu, (1) Proses *assessment*. Kamus ini akan menjadi pedoman dalam melakukan proses *assessment* yang mengacu pada proses untuk mengevaluasi kinerja dan kompetensi karyawan serta memberikan umpan balik yang membantu dalam pengembangan dan karir, (2) Rekrutmen dan seleksi. Dengan memiliki deskripsi kompetensi yang jelas untuk setiap posisi maka perusahaan dapat menentukan kualifikasi yang dibutuhkan dan mencocokkan calon karyawan dengan kompetensi yang diinginkan. Hal ini membantu untuk memastikan bahwa calon yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, (3) Pengembangan Karyawan. Kamus kompetensi teknis memungkinkan perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program pengembangan karyawan dengan lebih efektif. Dengan mengetahui kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi dan tingkat karir, perusahaan dapat menyusun rencana pelatihan yang sesuai untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil *interview* yang telah dilakukan maka kita memperoleh informasi terkait kompetensi yang harus dimiliki pada suatu jabatan dan memiliki gambaran terkait pekerjaan yang dilakukan. Namun, terdapat beberapa perbedaan antara hasil dari pengisian data pada google form dan hasil *interview* karena adanya perubahan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Untuk itu perlu dilakukan proses konfirmasi agar mendapatkan informasi yang lebih akurat. Selain dari itu pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi, perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keandalan yang tinggi dalam bekerja (Ghozali, Iswati & Adam, 2020). Dengan melalui berbagai kegiatan pengembangan, maka kompetensi sumber daya manusia akan lebih optimal dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan.

D. KESIMPULAN

Kamus *hard competency* merupakan sebuah dokumen atau sistem yang berisi daftar kompetensi yang diinginkan atau dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Kompetensi dapat mencakup keterampilan, pengetahuan, atribut, dan perilaku yang relevan dengan berbagai jabatan dan level dalam suatu perusahaan. Dengan memiliki pedoman kompetensi yang terdefinisi dengan baik maka perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan persaingan global yang semakin ketat saat ini. Secara keseluruhan, kamus *hard competency* memberikan landasan yang jelas bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari proses *assessment*, rekrutmen dan seleksi serta pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakri, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla di Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Djan, I., & Juraida, I. (2007). Analisis Sistem Penilaian Kompetensi Pemegang Jabatan dengan Kompetensi Kerja di Keluarga Jabatan Umum pada PT. Jasa Marga (Persero).. *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol*, 3(1).
- Ghozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt. Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211-223.
- Jaya, W. M., & Nurendra, A. M. (2019). Pengembangan Kamus Kompetensi Teknis di Perusahaan Manufaktur Mesin Pertanian. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(2), 490-502.
- Khiat, V., Secapramana, L. V. H., & Hariyanto, V. (2021). Penyusunan Rancangan Program Pengembangan Behavioural Competencies untuk Menunjang Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai di PT. X. *Jurnal Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1).
- Linarwati, M., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Studi deskriptif pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia serta penggunaan metode behavioral event interview dalam merekrut karyawan baru di bank mega cabang kudas. *Journal of management*, 2(2).
- Mahathanaya, S. P. (2022). Pengembangan sistem manajemen talenta berbasis kompetensi pada perusahaan pengembang properti Surabaya. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 10(1).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.

- Sandi, Q., Syukri, A., & US, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), 63-84.
- Tehuayo, H., & Labusab, L. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maluku Cabang Utama Ambon. *ILTEK*, 11(02), 1668-1672.
- Ulrich D, Allen J, Brockbank W. 2009. HR Transformation Building Human Resource from The Outside In. New York: McGraw-Hill.
- Yohanitas, W. A. (2020). Eksistensi Unit Kerja Dalam Pengembangan Kompetensi Pejabat Analis Kebijakan di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(1), 16-34.