

Pemetaan Kompetensi Teknis pada Beberapa Jabatan Berdasarkan Job Description di PT. X

Louis Kidhanny¹, Herri Christian Palit²

Abstract: PT. X is a company that produces cigarette filters and is under a holding company. As the company grows, more company management is needed for the continuity of the company. PT. X does not yet have a technical competency mapping on each task based on the job description of several positions held. Mapping is done to determine the technical competence of each position studied. The mapping of technical competence also determines the measurement method and target competency level. The positions to be studied are production supervisor, production assistant supervisor, logistic supervisor, logistic assistant supervisor, and logistic forklift driver. The method used in mapping is interview. The method used in the knowledge competency measurement method is a written test and oral test, the skill competency measurement method uses on the job training (OJT) and simulation and role play, the awareness competency measurement method uses a written test. The results of the research are in the form of technician competency mapping along with measurement methods and target levels for each task.

Keywords: competency level target; competency measurement method; job description; technical competency

Pendahuluan

PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah sebuah *holding company*. PT. X berfokus pada produksi filter rokok dan menjalankan bisnisnya secara *Business to Business* (B2B). Perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang didalamnya terdapat jabatan yang saling berhubungan satu sama lain untuk mendukung kegiatan bisnisnya. Di dalam setiap departemen terdapat jabatan beserta *job description*-nya. Kegiatan ini dikoordinasi oleh Departemen *Management & Organization Development* (MOD). Pemetaan kompetensi teknis ini berkaitan dengan program yang ada di Departemen MOD, yaitu *training & development*. *Training & Development* bertujuan untuk membantu karyawan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, individu, dan tim di dalamnya. Dalam kegiatan ini terdapat sebuah tahap yang bernama *Training Need Analysis* (TNA), yang mana bertujuan untuk menganalisis kebutuhan *training*

yang diperlukan dalam sebuah jabatan. Berdasarkan Pemetaan kompetensi teknis yang dilaksanakan meliputi *knowledge*, *skill*, dan *awareness* serta metode pengukuran dan target level kompetensi pada suatu jabatan. Data pemetaan kompetensi teknis ini diharapkan bisa digunakan oleh perusahaan sebagai langkah selanjutnya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pada penelitian ini, jabatan yang akan dipetakan kompetensi teknisnya adalah *production supervisor* dan *production assistant supervisor* (Departemen Produksi) dan *logistic supervisor*, *logistic assistant supervisor*, dan *logistic forklift driver* (Departemen Logistik). Jabatan ini merupakan jabatan rekomendasi perusahaan untuk dipetakan kompetensi teknisnya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu dengan proses pemetaan kompetensi. Alur proses pemetaan kompetensi adalah sebagai berikut.

Identifikasi Masalah

Tahap pertama adalah identifikasi masalah. Tahap ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang dimiliki oleh perusahaan. Tahapan ini dilaksanakan dengan

^{1,2} Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: louiskidhanny4@gmail.com, herry@petra.ac.id

melakukan wawancara kepada pihak perusahaan.

Studi Literatur

Tahap kedua adalah studi literatur. Melakukan studi literatur terhadap permasalahan perusahaan dan berfungsi sebagai teori pendukung dan dasar informasi dalam menyelesaikan permasalahan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktek dalam menentukan sumber daya manusia dalam manajemen perusahaannya, yaitu proses menyaring dan merekrut, melatih, dan memberikan penilaian. Terdapat 4 tujuan dalam MSDM adalah tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan individu, dan tujuan sosial (Kawiana [1]).

Dalam menjalankan tugasnya, para karyawan memiliki *job description*. *Job description* adalah sebuah daftar tertulis yang berisi apa saja yang harus dilaksanakan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Permadi [2]). Dalam melaksanakan *job description* tersebut, diperlukan adanya kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja efektif dan/atau unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dasar merupakan kecakapan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan kompetensi pembeda merupakan karakter seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi dasar terdiri dari keterampilan (*skills*) dalam melakukan dan menyelesaikan sesuatu dan pengetahuan (*knowledge*) yang merupakan penguasaan informasi dan hasil pembelajaran pada suatu bidang tertentu. Kompetensi dasar merupakan kompetensi fungsional atau kompetensi teknis yang berisikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi fungsional menjabarkan mengenai apa yang harus dipahami dan apa yang harus mampu dilakukan seseorang dalam menjalankan perannya secara efektif (Ekananta dan Wang [3]).

Dalam melakukan pemetaan kompetensi, dilakukan proses wawancara dengan narasumber terkait. Wawancara merupakan percakapan dengan komunikasi verbal dengan tujuan tertentu dalam memperoleh informasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari narasumber agar memperoleh data yang terpercaya (Puspitasari *et al.*, [4]). Selain membuat pemetaan kompetensi,

dilakukan penentuan metode pengukuran kompetensi bagian *knowledge* dan *awareness* menggunakan tes tulis dan tes lisan. Tes tulis merupakan cara yang mudah dan cepat dalam proses pemeriksaan dan penilaian karena bisa menggunakan kunci jawaban beserta kemajuan teknologi. Tes lisan dilakukan dalam bentuk percakapan atau dialog. Dengan tes lisan, seseorang dapat dengan mudah mengintrepetasikan pengetahuan dan pemahamannya terhadap sesuatu hal. Juga dilakukan penentuan metode pengukuran kompetensi *skill*. Metode *assessment centre* merupakan salah satu cara dalam menilai kompetensi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari pekerja. Jenis tes yang digunakan adalah bagian simulasi dan *role play* (Antariksa [5]).

Pada setiap kompetensi, terdapat level beserta deskripsi untuk menjelaskan level kompetensinya. Tabel 1 menunjukkan deskripsi level menggunakan metode taksonomi Bloom. Taksonomi sendiri suatu metode dalam melakukan pengelompokan suatu hal berdasarkan tingkat dengan ciri-ciri tertentu. Dalam taksonomi Bloom ini, terdapat beberapa ranah. Ranah yang akan digunakan adalah ranah kognitif yang telah diperbaiki. Taksonomi Bloom menghasilkan lima proses dari yang paling sederhana hingga yang paling rumit yaitu mengingat, memahami, menganalisis, mengevaluasi dan menciptakan. Tahapan tersebut memiliki tingkat yang berbeda (Magdalena *et al.*, [6]). Berikut adalah penjelasan dari setiap proses.

Tabel 1. Taksonomi Bloom ranah kognitif (Magdalena *et al.*, [6])

Level	Deskripsi
1	Mengingat adalah mengingat informasi dari ingatan jangka panjang
2	Memahami adalah kemampuan untuk memahami secara mendalam terhadap suatu bahan pendidikan.
3	Menganalisis adalah menjabarkan pengetahuan menjadi bagian kecil dan bagian kecil tersebut berhubungan dengan struktur keseluruhan
4	Mengevaluasi adalah memberikan penilaian berdasarkan standard yang sudah ada
5	Menciptakan adalah mengumpulkan berbagai unsur untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berbeda dari sebelumnya

Pengumpulan Data

Tahap ketiga adalah pengumpulan data. Tahap ini merupakan tahap mengumpulkan data mengenai *job description* dan kegiatan dari jabatan yang akan dipetakan kompetensinya. Proses pengumpulan data kegiatan jabatan dilaksanakan dengan melakukan wawancara terhadap narasumber terkait untuk membahas *job description* jabatan yang akan diteliti. Data hasil wawancara yang diperoleh akan diidentifikasi untuk dirangkum menjadi data yang bisa diolah untuk mendukung penelitian berupa *list* tugas dan rangkuman hasil wawancara.

Pengolahan Data

Tahap keempat adalah pengolahan data. Tahap ini dilaksanakan untuk mengolah data yang sudah terkumpul hasil kegiatan wawancara menjadi data yang sesuai dengan kebutuhan. Data hasil wawancara mengenai *job description* diolah menjadi *list* tugas. Setelah terbentuk *list* tugas, dilakukan pemetaan kompetensi teknis meliputi *knowledge*, *skill*, dan *awareness* serta menentukan metode pengukuran dan target level kompetensi pada setiap tugas. Dalam pengolahan data dilakukan pemetaan kompetensi teknis yang terdiri dari *research* jabatan, wawancara, perangkuman hasil wawancara, pemetaan kompetensi teknis, penentuan metode pengukuran, dan penentuan target level kompetensi.

Verifikasi

Setelah adanya pemetaan kompetensi, terdapat proses verifikasi mengenai kompetensi teknis yang dilakukan dengan melakukan wawancara lebih lanjut kepada atasan dan pemegang jabatan berupa *progress report*. Proses verifikasi membahas mengenai *list* tugas yang dijadikan acuan dalam pemetaan dan kompetensi teknis serta metode pengukuran dan target level kompetensinya itu sendiri. *List* tugas yang terbentuk dari hasil verifikasi merupakan *list* tugas utama yang terdiri dari tugas rutin, tugas periodik, wewenang, tanggung jawab, dan kegiatan yang disebutkan oleh narasumber. Disetiap tugas tersebut dipetakan kompetensi, metode pengukuran dan target level kompetensi yang berdasarkan hasil wawancara mengenai kegiatan pada masing-masing jabatan. Juga terdapat proses verifikasi dengan pihak Departemen MOD mengenai kompetensi teknis, metode pengukuran dan target level kompetensi yang telah dibuat yang mana dilakukan

penyesuaian bahasa dan kompetensi yang dimasukkan ke dalam pemetaan kompetensi. Hasil dari verifikasi berupa hasil pemetaan kompetensi teknis pada masing-masing jabatan yang telah terbentuk.

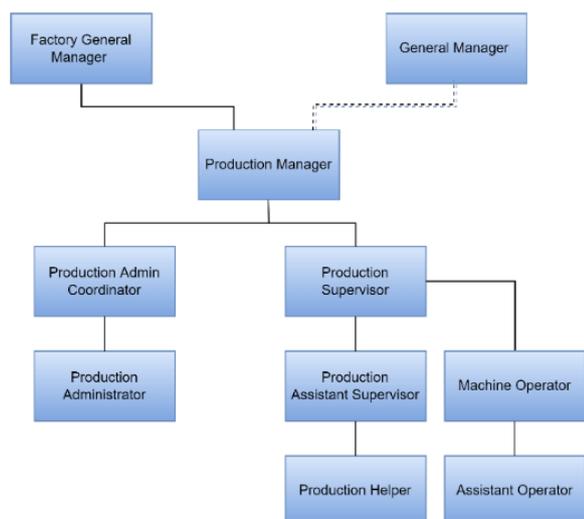
Hasil dan Pembahasan

Profil Perusahaan

PT. X merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah sebuah *holding company*. *Holding company* ini merupakan sebuah perusahaan rokok Indonesia yang didirikan pada tahun 1962 di Surabaya. PT. X berfokus pada produksi filter rokok dan menjalankan bisnisnya secara *Business to Business* (B2B). PT. X mulai memproduksi filter rokok secara komersial pada tahun 2006. Seiring berjalannya waktu, PT. X semakin berkembang dan menjadi produsen filter rokok untuk memenuhi kebutuhan perusahaan lain. PT. X menambah jumlah produksi dengan menambah jumlah sumber daya yang dimiliki sehingga semakin banyak departemen yang terbentuk seiring dengan bertambahnya jabatan yang ada.

Pemetaan Kompetensi Teknis dari Departemen Produksi

Pemetaan kompetensi teknis akan dilaksanakan pada 5 jabatan dan jabatan *production supervisor* merupakan jabatan yang akan dibahas sebagai perwakilan dari jabatan lainnya. Jabatan ini berasal dari departemen produksi. Departemen Produksi merupakan salah satu departemen yang menjadi pendukung kegiatan operasional di PT. X. Departemen ini bertanggung jawab untuk memproduksi filter sesuai dengan pesanan yang ada untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Terdapat beberapa macam produk filter yang diproduksi, yaitu Mono, Menthol, Charcoal, Capsule, dan Combined. Setiap produk memiliki mesin tersendiri untuk memproduksinya (Hauni (Mono) dan Jungkwang (Combined)). Untuk menjalankan kegiatan produksi, terdapat struktur organisasi dalam departemen untuk memperjelas alur perintah dalam melaksanakan aktivitas produksi dalam kesehariannya. Dalam melaksanakan aktivitas produksi, dilaksanakan dalam bentuk beberapa *shift* sebanyak 3 *shift*. Pembagian waktu setiap *shift* adalah *shift* pertama dilaksanakan pada pukul 07.30-15.30, *shift* kedua dilaksanakan pada pukul 15.30-23.30, dan *shift* ketiga dilaksanakan pada pukul 23.30-07.30. Struktur organisasi departemen produksi adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur organisasi departemen produksi

Gambar 1 menunjukkan struktur organisasi departemen produksi yang terdiri dari karyawan dengan *job grade* yang berbeda-beda. *Production supervisor* mempunyai *job grade* sebesar 25. *Production supervisor* bertanggung jawab kepada *general manager* dan *general factory manager*. *Production supervisor* memiliki bawahan langsung, yaitu *production assistant supervisor* dan *production admin coordinator* serta bawahan tidak langsung, yaitu *production administrator*, *machine operator*, *assistant operator*, dan *production helper*.

Pemetaan kompetensi teknis jabatan *production supervisor*. *Production supervisor* adalah seorang karyawan yang berada pada suatu tingkat tertentu yang bertugas dalam mewujudkan aktivitas produksi melalui pengawasan dan pengendalian sesuai dengan perencanaan dan memenuhi target yang telah ditetapkan baik menyangkut waktu, kualitas, kuantitas, dan sumber daya yang digunakan. Kondisi fisik pekerjaan pada jabatan ini adalah sebesar 60% berada di dalam ruangan dan 40% berada di luar ruangan atau *floor* produksi.

Setiap jabatan memiliki *job description*-nya masing-masing. Dari *job description*, dilakukan proses wawancara untuk menyusun *list* tugas yang digunakan sebagai acuan kegiatan pemetaan kompetensi teknis. Kegiatan wawancara ini dilakukan secara bertahap selama beberapa hari mengikuti ketersediaan jadwal narasumber. Hasil wawancara dirangkum menjadi *list* tugas dan hasil rangkuman wawancara. Beberapa rangkuman hasil wawancara dengan narasumber adalah sebagai berikut.

Membuat laporan departemen produksi untuk mendata kegiatan hasil produksi. Format laporan dibuat oleh *assistant supervisor* dan *manager*. Pengisian dan pemeriksaan laporan. Setiap laporan memiliki fungsi masing-masing sebagai pendataan kegiatan produksi.

Melakukan *meeting* mingguan untuk pemetaan target dengan departemen lainnya.

Merencanakan program kerja untuk faktor *man* adalah menentukan jumlah kru dan tugasnya dengan memperhatikan beban tugas yang sama setiap *shift*. Untuk faktor material adalah dengan memastikan kondisi *finished good* dan ketersediaan material dengan melihat kebutuhan pengerjaan *brand* tertentu. Untuk faktor *machine* adalah dalam *meeting* mingguan, juga membahas ketersediaan mesin dengan departemen terkait seperti *engineering*. Departemen *engineering* tetap yang melaksanakan *maintenance* dan *troubleshooting*, dari sisi produksi hanya sebatas diskusi dan *crosscheck* dengan melihat kemampuan dari spesifikasi mesin.

Dari hasil wawancara, dilakukan pemetaan kompetensi teknis ini dan disesuaikan dengan kebutuhan setiap jabatan melalui definisi setiap kompetensi. Berikut adalah beberapa contoh definisi kompetensi teknis *production supervisor* dari bagian *knowledge*, *skill*, dan *awareness*.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah kompetensi mengenai K3 dalam aktivitas produksi. K3 suatu sistem program yang dibuat bagi para pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

MSDM adalah kompetensi mengenai MSDM yang mana pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan untuk perkembangan sebuah organisasi.

Production management adalah kompetensi mengenai manajemen produksi yang mana merupakan proses penataan dan pengubahan input menjadi output yang memiliki nilai jual.

Tabel 2. Deskripsi level kompetensi teknis *production supervisor*

Kode	Kompetensi	Deskripsi
K-1	Laporan Departemen Produksi	1 = Mampu menyebutkan jenis laporan yang ada di departemen produksi
		2 = Mampu menjelaskan jenis laporan yang ada di departemen produksi
		3 = Mampu menganalisis laporan yang ada di departemen departemen produksi
		4 = Mampu mengevaluasi laporan yang ada di departemen produksi
		5 = Mampu merencanakan perbaikan laporan yang ada di departemen produksi
S-1	Proses Administrasi	1 = Mampu menerapkan sebagian aspek 5R dalam dokumentasi laporan dengan arahan
		2 = Mampu menerapkan sebagian aspek 5R dalam dokumentasi laporan tanpa arahan
		3 = Mampu menerapkan semua aspek 5R dalam dokumentasi laporan dengan arahan
		4 = Mampu menerapkan semua aspek 5R dalam dokumentasi laporan tanpa arahan
A-1	K3	1 = Mampu menyebutkan aspek yang perlu diperhatikan dalam K3 di floor produksi
		2 = Mampu menjelaskan aspek yang perlu diperhatikan dalam K3 di floor produksi

Dengan adanya manajemen produksi, barang atau jasa yang dihasilkan diharapkan berkualitas dengan waktu dan kebutuhan biaya yang efisien. Beberapa contoh fungsi/aspek yang ada di *production management* adalah penentuan proses produksi, perencanaan produksi, pengendalian produksi, penentuan kapasitas produksi, pengendalian mutu, dan perawatan mesin. Pada Tabel 2 dapat dilihat contoh kompetensi beserta kode dan level dengan

deskripsi level yang membedakan setiap levelnya. Level 1 merupakan level paling rendah dan semakin besar angka levelnya semakin tinggi levelnya. Selanjutnya pada Tabel 3 Dapat dilihat contoh pemetaan kompetensi teknis jabatan *production supervisor* pada beberapa tugas. Dari Tabel 3 dapat dilihat kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *awareness* beserta metode pengukuran dan target level kompetensi di setiap tugas pada jabatan *production supervisor*.

Tabel 3. Pemetaan kompetensi teknis *production supervisor*

No.	Tugas	Know- ledge	Metode Pengu- kuran	Tar- get	Skill	Metode Pengu- kuran	Tar- get	Aware- ness	Metode Pengu- kuran	Tar- get
1a	Membuat dan memeriksa surat perintah kerja pada <i>shift</i> -nya	Laporan Departemen Produksi	Tes Tulis & Lisan	5	Proses Administrasi	OJT/ Simulasi	4	Quality Control	Tes Tulis	2
								Mesin	Tes Tulis	2
									Teknikal	Tes Tulis
1b	Membuat dan memberikan laporan program hasil produksi	Laporan Departemen Produksi	Tes Tulis & Lisan	5	Pengoperasian Excel	OJT/ Simulasi	4	Aktivitas Produksi	Tes Tulis	2
1c	Approval untuk semua dokumen yang menjadi wewenang <i>production supervisor</i>	Laporan Departemen Produksi	Tes Tulis & Lisan	5	Proses Administrasi	OJT/ Simulasi	4	Aktivitas Produksi	Tes Tulis	2

Setelah pemetaan kompetensi dibuat, maka perlu dilakukan proses penilaian untuk mengetahui apakah kompetensi teknis *actual* dari suatu jabatan sudah mencapai target. Selanjutnya, dilakukan penilaian pada setiap kompetensi meliputi *knowledge*, *skill*, dan *awareness* untuk mengetahui penguasaan seorang pemegang jabatan terhadap kompetensi tersebut. Pada Tabel 4 menunjukkan kompetensi bagian *knowledge* yang digunakan sebagai data penilaian kompetensi. Pada bagian *level actual* merupakan asumsi nilai jika nanti sudah dilaksanakan penilaian terhadap jabatan terkait.

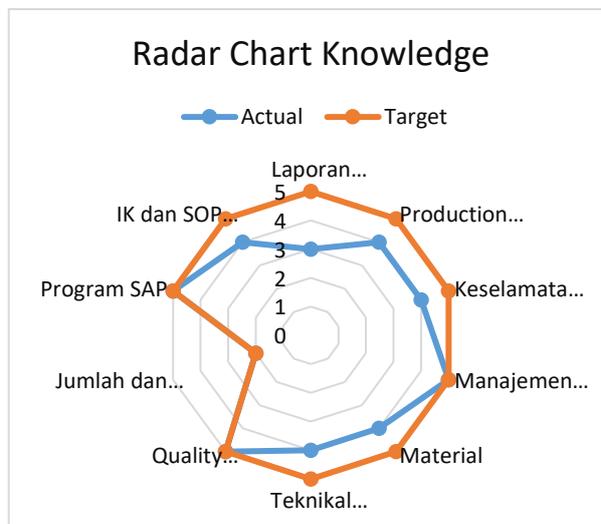
Tabel 4 berisi kompetensi bagian *knowledge* yang perlu dimiliki oleh seorang *production supervisor* beserta dengan *level actual*, *level target*, dan *gap* atau selisih dari level kompetensi. Setiap skor memiliki keterangannya masing-masing yang menunjukkan perbedaan dari setiap level. Pada setiap level terdapat deskripsi yang digunakan sebagai keterangan pada suatu nilai. Dari Tabel 4 dapat dilihat selisih skor yang akan digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan *training* pada suatu jabatan. Untuk kompetensi *knowledge*, yang memerlukan *training* adalah bagian laporan departemen produksi, *production management*, K3, material, teknikal mesin, dan Instruksi Kerja (IK) & *Standard Operating Procedure* (SOP) departemen produksi.

Tabel 4. Penilaian kompetensi bagian *knowledge production supervisor*

No.	Knowledge	Actual	Target	Gap
1	Laporan Departemen Produksi	3	5	2
2	Production Management	4	5	1
3	K3	4	5	1
4	MSDM	5	5	0
5	Material	4	5	1
6	Teknikal Mesin	4	5	1
7	Quality Control	5	5	0
8	Jumlah dan Job Desc Karyawan	2	2	0
9	Program SAP	5	5	0
10	IK dan SOP Departemen Produksi	4	5	1

Berikut adalah *radar chart* dari penilaian kompetensi bagian *knowledge production supervisor* yang menunjukkan persebaran nilai

pada masing-masing kompetensi *knowledge* yang dimiliki oleh *production supervisor*.



Gambar 2. Radar chart penilaian kompetensi bagian *knowledge production supervisor*

Bentuk visualisasi penilaian kompetensi bagian *knowledge* ditunjukkan pada Gambar 2. Selanjutnya adalah penilaian kompetensi *skill*. Pada Tabel 5 menunjukkan kompetensi bagian *skill* yang digunakan sebagai data penilaian kompetensi. Tabel 5 berisi kompetensi bagian *skill* yang perlu dimiliki oleh seorang *production supervisor* beserta dengan *level actual*, *level target*, dan *gap* atau selisih dari level kompetensi.

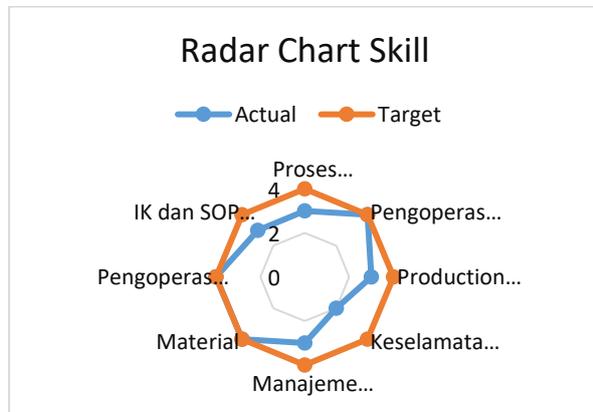
Penilaian dilakukan untuk mengetahui nilai *actual* dari kompetensi pemegang jabatan yang sekarang. Bagian *level actual* merupakan asumsi nilai jika nanti sudah dilaksanakan penilaian terhadap jabatan terkait. Setiap skor memiliki keterangannya masing-masing yang menunjukkan perbedaan dari setiap level. Pada Tabel 5 dapat dilihat penilaian dari kompetensi bagian *skill production supervisor* yang menunjukkan selisih skor kompetensi yang akan digunakan sebagai data dalam menentukan kebutuhan *training* pada suatu jabatan.

Untuk kompetensi *skill*, pada jabatan ini yang memerlukan *training* adalah bagian kompetensi proses administrasi, *production management*, K3, manajemen sumber daya manusia, dan IK & SOP departemen produksi. Beberapa kompetensi ini memberikan informasi kompetensi *skill* mana yang masih belum dikuasai oleh pemegang jabatan. Diberikan *training* mengenai kompetensi tersebut.

Tabel 5. Penilaian kompetensi bagian *skill production supervisor*

No.	Skill	Actual	Target	Gap
1	Proses Administrasi	3	4	1
2	Pengoperasian Excel	4	4	0
3	Production Management	3	4	1
4	K3	2	4	2
5	MSDM	3	4	1
6	Material	4	4	0
7	Pengoperasian Program SAP	4	4	0
8	IK dan SOP Departemen Produksi	3	4	1

Setelah tabel penilaian terbentuk, dilakukan pembuatan *radar chart* dari tabel tersebut untuk mewakili tabel dalam bentuk *chart* yang memvisualisasikan tabel sehingga lebih mudah dilihat. Berikut adalah *radar chart* dari penilaian kompetensi bagian *skill production supervisor*.



Gambar 3. *Radar chart* penilaian kompetensi bagian *skill production supervisor*

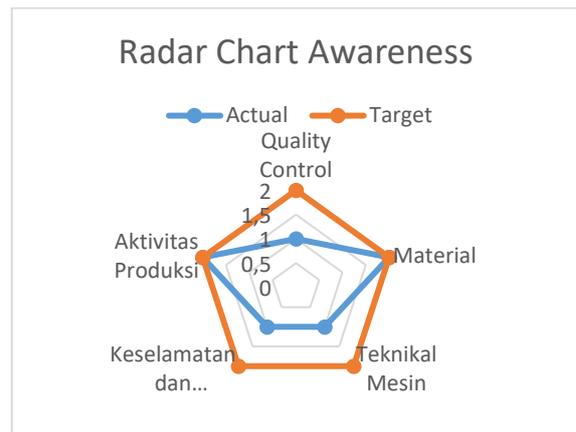
Bentuk visualisasi penilaian kompetensi bagian *skill* ditunjukkan pada Gambar 3. Selanjutnya pada Tabel 6 menunjukkan kompetensi bagian *awareness* yang digunakan sebagai data penilaian kompetensi. Tabel 6 berisi kompetensi bagian *awareness* yang perlu dimiliki oleh seorang *production supervisor*. Bagian level *actual* merupakan asumsi nilai jika nanti sudah dilaksanakan penilaian terhadap jabatan terkait. Setiap skor memiliki keterangannya masing-masing yang menunjukkan perbedaan dari setiap level. Dari Tabel 6 dapat dilihat selisih skor yang akan digunakan sebagai data

dalam menentukan kebutuhan *training* pada suatu jabatan. Untuk kompetensi *awareness*, yang memerlukan *training* adalah bagian *quality control*, teknikal mesin, dan K3. Berikut *radar chart* dari penilaian kompetensi bagian *awareness production supervisor*.

Tabel 6. Penilaian kompetensi bagian *awareness production supervisor*

No.	Awareness	Actual	Target	Gap
1	Quality Control	1	2	1
2	Material	2	2	0
3	Teknikal Mesin	1	2	1
4	K3	1	2	1
5	Aktivitas Produksi	2	2	0

Berikut adalah *radar chart* dari penilaian kompetensi bagian *awareness production supervisor*.



Gambar 4. *Radar chart* penilaian kompetensi bagian *awareness production supervisor*

Bentuk visualisasi penilaian kompetensi bagian *awareness* ditunjukkan pada Gambar 3.

Simpulan

Dari hasil penelitian, telah terpetakan kompetensi teknis masing-masing jabatan. Jabatan yang akan dipetakan kompetensi teknisnya adalah *production supervisor* dan *production assistant supervisor* dan *logistic supervisor*, *logistic assistant supervisor*, dan *logistic forklift driver*. Salah satu jabatan tersebut adalah *production supervisor*. *production supervisor* memerlukan beberapa kompetensi teknis (*knowledge*, *skill*, dan

awareness), yaitu mengenai laporan departemen produksi, K3, MSDM, material, teknikal mesin, *quality control*, *production management*, jumlah dan *job desc* karyawan, program SAP, IK dan SOP departemen produksi, proses administrasi, pengoperasian excel, dan aktivitas produksi. Semua kompetensi teknis yang disebutkan disini merupakan hasil penyusunan berdasarkan *job description* yang dimiliki oleh setiap jabatan. Penentuan target level kompetensi disesuaikan dengan tujuan dan *job grade* masing-masing jabatan yang mana untuk penentuan target level kompetensi *supervisor* lebih tinggi daripada *assistant supervisor* dan target level kompetensi *forklift driver* disesuaikan dengan keperluan pekerjaannya mengenai *forklift*.

Dengan memiliki pemetaan kompetensi teknis ini, dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sebagai langkah untuk perkembangan perusahaan. Mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan secara lebih spesifik terhadap tugas seseorang dalam menjalankan perannya di jabatan tersebut serta untuk menentukan keperluan *training* setelah dilaksanakan *assessment* untuk mengetahui nilai *actual* dari kompetensi pemegang jabatan yang sekarang. Dengan adanya nilai *actual* tersebut, perusahaan dapat mengetahui nilai *gap* dari nilai *actual* dengan nilai yang di target.

Daftar Pustaka

1. Kawiana, I. G., *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, UNHI Press, 2019.
2. Permadi, M. B., (2017). *Perancangan Job Description Pada Urusan Quality Control di PT. Perkebunan Nusantara Ix*, Tugas Akhir, Jurusan Teknik Industri, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2020.
3. Ekananta, A., and Wang, H., *Competency Development and Management*, 2021, retrieved from <https://adoc.pub/ichrp-monthly-workshop-on-competency-development-training-ma.html> on 19 January 2022.
4. Puspitasari, P. C., Murwaningsih, T., & Sutaryadi, Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Sekretariat di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Surakarta, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(4), 2018, pp. 66-79.
5. Antariksa, Y., *Jenis Tes dalam Assessment Center untuk Mengukur Kompetensi Karyawan*, 2021, retrieved from <https://pakarkinerja.com/jenis-jenis-tes-dalam-assessment-center-untuk-mengukur-kompetensi-karyawan/> on 25 February 2022.
6. Magdalena, I., Islami, N. F., Rasid, E. A., & Diasty, N. T., Tiga Ranah Taksonomi Bloom dalam Pendidikan, *Jurnal Edukasi dan Sains*, 2(1), 2020, pp. 132-139.