

BAB III

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kasus

Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi canggih dalam kegiatan operasionalnya. Dalam memanfaatkan teknologi canggih harus didukung oleh kualitas kemampuan sumber daya manusia yang pandai, karena sehebat apapun teknologi yang dimiliki jika tidak dibantu dengan sumber daya manusia yang pandai belum bisa dikatakan sudah memberikan kontribusi dalam berjalannya kegiatan perusahaan.

Salah satu penunjang kelancaran kegiatan perusahaan yaitu adanya sumber daya manusia yang kompeten. Dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang strategis. Diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dan bermutu.

Jadi dalam dunia kerja memiliki kompetensi menjadi syarat mutlak bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Untuk mempertahankan kompetensinya, seorang karyawan harus mampu beradaptasi dalam berbagai macam kondisi. Karyawan harus dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki. Sehingga pekerjaan yang

dilakukan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya hambatan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Namun kompetensi pada karyawan Divisi Pelatihan dan Pengembangan di PT ASABRI (Persero) masih dikatakan kurang atau belum memenuhi syarat yang sudah ditentukan seperti yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya. PT ASABRI (Persero) memiliki standar kompetensi dalam bekerja. Terutama pada divisi pelatihan dan pengembangan dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan para karyawan harus meningkat. Akan tetapi menurut pengamatan penulis, tidak disertai penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan pada karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, hal tersebut akan menyebabkan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan karena karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada bidangnya. Hal ini tentunya menghambat pekerjaan karyawan karena tidak dapat bekerja secara efektif. Dalam hal ini penulis menilai bahwa karyawan kurang memiliki kompetensi yang maksimal sehingga menjadi tidak efektif bagi perusahaan ataupun karyawan karena kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan.

Adapun kendala yang dihadapi mengenai kompetensi karyawan di PT ASABRI (Persero) khususnya pada divisi pelatihan dan pengembangan yaitu:

1. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang teknologi informasi.

Seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dituntut untuk selalu belajar dan beradaptasi di era yang modern ini. Belajar dan beradaptasi terhadap dunia yang memasuki era modern ini diharapkan

mampu meningkatkan kompetensi karyawan. Baik secara pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan tersebut. Perkembangan dan kemajuan di era yang modern ini seharusnya mampu dimanfaatkan oleh seorang karyawan, terutama dalam bidang teknologi informasi yang pada kali ini komputer sebagai salah satu alat pekerjaan.

Karyawan harus bersikap aktif berlatih dalam menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Sebagai contoh dalam mengerjakan setiap tugas yang berkaitan dengan teknologi, karyawan harus mampu mengoperasikan peralatan atau mesin. Hampir semua pekerjaan sekarang ini mengharuskan karyawan mempunyai pengetahuan dasar yang umum dalam komputer atau alat elektronik lainnya. Oleh karena itu, pengetahuan dasar dalam bidang teknologi informasi khususnya komputer sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Akan tetapi pada praktiknya karyawan di PT. ASABRI (Persero) terutama karyawan pada Divisi Pelatihan dan Pengembangan yang tidak lagi muda atau berusia lanjut sering kali mengalami permasalahan dalam mengoperasikan komputer. Karena karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dasar di bidang teknologi. Ketika karyawan tersebut mengalami kendala tentunya hal ini mengganggu aktifitas perusahaan. Dengan permasalahan ini juga bisa menciptakan terhambatnya tujuan dari perusahaan.

1. Minimnya keterampilan karyawan mengenai *public speaking*.

Pada hakikatnya seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai kompetensi dalam bidangnya masing-masing. Akan tetapi juga seorang karyawan harus mampu berkomunikasi dengan baik. karena dengan hal tersebut mampu menciptakan hubungan yang baik antar karyawan di dalam perusahaan itu. Berkomunikasi yang baik juga mampu membangun relasi antar *stakeholder* di luar perusahaan dan tentunya keterampilan berkomunikasi ini adalah bagian dari aspek penilaian kompetensi seorang karyawan.

Salah satu contoh berkomunikasi yang baik ialah keterampilan *public speaking*. Arti *public speaking* itu sendiri ialah komunikasi lisan tentang suatu hal atau topik yang disampaikan kepada banyak orang. Tentunya hal ini sangat penting bagi seorang karyawan untuk mampu menyampaikan ide atau pendapat yang ingin ia akan kemukakan dan keterampilan *public speaking* ini diharapkan karyawan mampu menyampaikan apa yang ia akan sampaikan dengan baik sehingga diterima oleh pendengarnya dengan baik.

Khususnya pada saat ada acara yang diselenggarakan oleh PT. ASABRI (Persero), dimana disaat karyawan Divisi Pelatihan dan Pengembangan dimintai menjadi MC atau pembawa acara sangat kesulitan dalam mencari karyawan yang menguasai bidang tersebut karena pada umumnya karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi *public speaking*

sebagai MC. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.ASABRI (Persero) khususnya pada Divisi Pelatihan dan Pengembangan tidak mempunyai keterampilan dalam melakukan *public speaking*. Hal ini sangat disayangkan mengingat kompetensi karyawan dapat dinilai dari aspek komunikasi. Dengan hal ini karyawan Divisi Pelatihan dan Pengembangan PT ASABRI (Persero) dinilai kurang kompeten dalam berkomunikasi khususnya pada keterampilan *public speaking*.

B. Analisis Kasus

Berdasarkan deskripsi kasus di atas, pentingnya karyawan dalam mempelajari cara menjadi seorang yang memiliki kompetensi sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan profesional. Hal tersebut mengurangi adanya kendala maupun permasalahan yang timbul seperti yang telah dikatakan di atas.

1. Kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang teknologi informasi.

Menurut Mulyadi (2014: 21) Teknologi informasi merupakan sesuatu yang mencakup komputer (baik perangkat lunak atau perangkat keras), berbagai telekomunikasi, peralatan kantor elektronik, dan perlengkapan pabrik. Maksud dari teori tersebut adalah teknologi informasi merupakan studi penggunaan alat-alat elektronik, terutama pada komputer yang berguna untuk menganalisis, menyimpan, dan mendistribusikan informasi dalam bentuk gambar, bilangan, dan kata.

Dengan adanya teknologi informasi, karyawan seharusnya bisa memanfaatkan hal tersebut. Karyawan mampu membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien. Kehadiran teknologi informasi juga mampu membantu perusahaan untuk membuat terobosan-terobosan atau inovasi baru melalui perangkat yang berada di teknologi informasi. Seperti halnya karyawan dapat memanfaatkan teknologi komputer untuk proses menganalisis, membuat, dan menyimpan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Tetapi dalam praktik untuk menggunakan teknologi komputer dibutuhkan suatu pengetahuan mengenai teknologi informasi komputer yang akan digunakan. Jika tidak didasarkan oleh sebuah pengetahuan, maka dalam menggunakan teknologi tersebut akan terasa sulit dalam menjalankan tugasnya yang menggunakan komputer. Akan tetapi pada praktiknya karyawan di PT. ASABRI (Persero) terutama karyawan pada Divisi Pelatihan dan Pengembangan yang tidak lagi muda atau berusia lanjut sering kali mengalami permasalahan dalam mengoperasikan komputer. Sehingga sering kali bertanya dalam hal mengenai pengaplikasian teknologi. Hal tersebut karena karyawan tidak memiliki pengetahuan dasar di bidang teknologi. Dengan adanya hal tersebut pekerjaan yang dikerjakan menjadi terhambat dan mengganggu efektifitas perusahaan.

Maka setiap karyawan harus mempunyai kompetensi pengetahuan dasar tentang teknologi informasi agar lebih mudah dalam mengoperasikannya dan tidak mengganggu efektifitas kerja. Menurut Spencer (Moeheriono, 2012) Pengetahuan adalah informasi yang didapatkan oleh seseorang dalam bidang tertentu. Karena dengan pengetahuan seseorang dapat memahami apa yang akan dikerjakan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana halnya pengetahuan teknologi informasi harus dimiliki seorang karyawan agar karyawan tersebut mampu menggunakan alat teknologi informasi khususnya komputer.

Salah satu cara agar karyawan mampu memahami teknologi menurut Aprilda (2015), dengan memberikan pelatihan karena akan membuka peluang ide yang inovatif, perubahan zaman, dan mengikuti *trend* perubahan teknologi sehingga kinerja karyawan meningkat dan mendapatkan hasil yang maksimal. Maksudnya adalah dengan diberikannya pelatihan, karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki agar dapat menjadi karyawan yang berkualitas. Pelatihan yang diberikan berupa pengetahuan tentang aplikasi program yang berada di komputer. Dengan diadakannya hal tersebut karyawan akan meningkatkan kompetensinya sehingga dapat memahami bagaimana cara mengaplikasikan teknologi tersebut. Sehingga tidak menghambat pekerjaan dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Minimnya keterampilan karyawan mengenai *public speaking*.

Menurut (Pane, 2014) *public speaking* adalah proses berbicara kepada sekelompok orang yang dilakukan secara sengaja serta ditujukan untuk menginformasikan, mempengaruhi atau menghibur pendengar. Sebagai karyawan yang bekerja disuatu perusahaan sudah seharusnya memiliki keterampilan dalam melakukan *public speaking*. Sebagaimana diketahui tidak semua orang bisa melakukan *public speaking*, dikarenakan minimnya pengalaman berbicara di depan umum dan tentunya pengetahuan tentang diksi berbicara.

Seharusnya sebagai seorang karyawan keterampilan dalam public speaking bukanlah keterampilan yang baru, melainkan hal ini menjadi syarat bagi perusahaan untuk merekrut karyawan baru dan menjadikan *public speaking* sebagai aspek penilai karyawan. *Public speaking* tentunya sangat berguna bagi karyawan karena untuk mengusulkan ide yang ia punya bagi perusahaan, berbicara kepada *customer* (pebisnis), dan membangun relasi antar stakeholder.

Khususnya pada saat ada acara yang diselenggarakan oleh PT. ASABRI (Persero), dimana disaat karyawan Divisi Pelatihan dan Pengembangan dimintai menjadi MC atau pembawa acara sangat kesulitan dalam mencari karyawan yang menguasai bidang tersebut karena pada umumnya karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi *public speaking* sebagai MC. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan

PT.ASABRI (Persero) khususnya pada Divisi Pelatihan dan Pengembangan tidak mempunyai keterampilan dalam melakukan *public speaking*

Menurut Spencer (Moeheriono, 2012) keterampilan dalam *Impact and Influence*, yaitu tindakan mendukung suatu program dengan cara membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan seseorang. Selain itu menurut Nugrahani et al., (2012) keterampilan *public speaking* yaitu keterampilan dalam mengomunikasikan ide, gagasan, pikiran, dan perasaan secara runtut, sistematis, dan logis, yang dilakukan pembicara kepada seseorang atau sekelompok orang melalui sarana lisan berupa bunyi-bunyi artikulasi yang mengandung makna.

Keterampilan/keahlian merupakan aspek yang memiliki peranan penting dalam membentuk kompetensi. Demikian halnya dengan keterampilan *public speaking* juga sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan. Karena mampu meningkatkan kompetensinya dan mampu membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya keterampilan dalam *public speaking* karyawan dapat mengekspresikan, menyatakan, menyampaikan pikiran, gagasan, dan perasaan. Semakin terampil seseorang dalam berbicara, maka semakin terampil dan mudahlah ia berbicara di depan orang banyak.

Menurut Zweel (Sholehatusya'diah, 2017) salah satu cara agar seseorang terampil dan ahli dalam *public speaking* yaitu dengan mempelajari, berlatih, dan mempraktikkan secara terus menerus.

- **Mempelajari**

Dengan mencari informasi atau riset mengenai materi yang akan disampaikan dengan tujuan agar si pembicara mengerti dengan apa yang akan disampaikan

- **Berlatih**

Di fase ini pembicara berlatih menulis *script*, membuat konsep sesuai dengan tema yang akan dibicarakan.

- **Mempraktikan**

Setelah mencari materi dan berlatih menulis *script* atau konsep lalu si pembicara mempraktikkan berulang kali guna untuk memperlancar atau menjadikan *public speaking* ini menjadi sebuah kebiasaan.

Dengan cara ini diharapkan menciptakan hal positif bagi karyawan tersebut agar dapat meningkatkan dalam bidang *public speaking*, dan membawa pengaruh yang positif untuk karyawan lain agar dapat memiliki kompetensi keterampilan dalam melakukan kegiatan *public speaking*. Sehingga perusahaan tidak kesulitan dalam mencari pembicara/pembawa acara dalam mensukseskan acara.