

## Kompetensi SDM pada PT PAL Indonesia (Studi Literature Review)

**Nabilah Maulidah Az-Zahroh**

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: [maulidahnabilah00@gmail.com](mailto:maulidahnabilah00@gmail.com)

**M. Isa Anshori**

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Kampus UTM, Telang, PO. BOX 2 Kamal - Bangkalan

**Abstract.** *HR competence is the ability and characteristics of a person in the form of knowledge, skills, and behavioral attitudes that are needed in carrying out the duties of his position in his work environment. Employee performance is the result of a person's work in quality and quantity in accordance with predetermined standards based on the responsibilities given. The purpose of this study was to determine the competence of HR at PT PAL Indonesia. The method used in this research is a literature study conducted by searching the literature of books, articles, national journals. PT PAL Indonesia is committed to realizing quality human resources by improving employee competencies and abilities. Employee competency development is carried out in terms of improving the development of attitudes, knowledge, expertise, and skills in their respective fields. This is done with the aim of making PT PAL Indonesia's human resources as people who are able to work optimally with a calm and comfortable work environment, and produce good performance.*

**Keywords:** *Competence, HR, Employee Performance*

**Abstrak.** Kompetensi SDM adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kompetensi SDM pada PT PAL Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dilakukan dengan penelusuran pustaka buku, artikel, jurnal nasional. PT PAL Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan SDM yang berkualitas dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan dilakukan dalam hal untuk meningkatkan pengembangan sikap, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan di bidangnya masing-masing. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan SDM PT PAL Indonesia sebagai insan yang mampu bekerja secara optimal dengan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, serta menghasilkan kinerja yang baik.

**Kata kunci:** Kompetensi, SDM, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Setiap divisi dalam suatu perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan saat ini yang diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, dan mereka memiliki peran strategis dalam organisasi perusahaan. Karyawan memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengawasi, dan mengontrol operasi perusahaan. Untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan, organisasi membutuhkan komponen SDM yang kuat, baik sebagai pemimpin maupun karyawan, pada tingkat tugas dan pengawasan (Marian, 2016:4). Sangat penting dalam organisasi perusahaan karena sumber

daya manusia berfungsi sebagai pengelola sistem. Untuk memastikan sistem berjalan dengan baik, mereka harus mengelola elemen penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan, serta tingkat kenyamanan bekerja bagi karyawan.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ataunur dan Ariyanto, 2015:136). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarekan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ataunur dan Ariyanto, 2015:136).

Peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi (Zakki, 2015:5).

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang kemungkinan mereka untuk mengeluarkan segala potensi dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020). Ketika kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat (Triastuti, 2019). Karyawan yang bekerja pada bidang jasa kontraktor harus memenuhi tuntutan kebutuhan para pelanggan dan ketika para karyawan memenuhi kompetensi yang mendukung kinerja secara langsung akan berdampak pada pencapaian kinerja.

## KAJIAN TEORITIS

Sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu mengemukakan kajian teoritis sesuai masalah yang dibahas. Kajian teoritis adalah identifikasi teori-teori yang dijadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian. Dalam konteks penelitian, kajian teoritis merupakan dasar pemikiran untuk mengkaji dan menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian, seperti teori pengertian kepribadian, teori keluarga, dan teori pola asuh. Kerangka teoritis juga mengarahkan penelitian dan memperoleh kebenaran dalam penelitian. Maka dalam penelitian ini ada beberapa teori yang dipaparkan sebagai acuan terhadap permasalahan yang ada, Adapun teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

### Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “kompetensi” diartikan dengan suatu hal yang berhubungan pengetahuan, kecakapan, berwenang dan berkuasa dalam memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Kompetensi merupakan konsep penting dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Para ahli telah mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau data memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau peran, kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pelajaran yang dilakukan Robert. A. Roe (dalam Nyoto, 2019).

Kompetensi juga sebagai landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu lama (*Spencer and Spencer* dalam Wibowo, 2010. p 325). Sedangkan menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Hutapea & Thoha, 2008) yaitu : pengendalian diri (*self control*), kepercayaan diri (*self confident*), fleksibilitas (*flexibility*) dan membangun hubungan (*relations building*). Kemudian indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2019), diantaranya adalah : 1) keyakinan dan nilai-nilai, 2) keterampilan, 3) pengalaman, 4) karakteristik kepribadian, 5) motivasi, 6) kemampuan intelektual, 7) budaya organisasi.

Selanjutnya Spencer dan Spencer (dalam Dharmanegara, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai “karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Secara umum, istilah kompetensi dimaknai sebagai kombinasi keterampilan, karakter personal, dan pengetahuan yang diamati, diukur dan dievaluasi melalui kinerja. Terdapat dua jenis kompetensi yaitu : 1) kompetensi manajerial, untuk pengelolaan karyawan dan membangun relasi sosial, 2) kompetensi teknis, berkaitan dengan kapasitas fungsional pekerjaan yang dilakukan. (Daniarsyah, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Lalu kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Buil et al., 2019) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Sendawula et al., 2018). Sedangkan menurut Syafrina (2017) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan Sendawula et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Audenaert et al., 2019). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama (Buil et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. Kinerja karyawan

dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan dimiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu (Rivai, 2009:125). Soelaiman dalam bukunya *Manajemen Kinerja* (2007:279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, dan kontribusi pada organisasi (Suhasto & Lestariningsih, 2018).

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kesesuaian kompetensi yang dimilikinya dengan kondisi pekerjaannya (Akbar, 2018). Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Mukhtar, 2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja (Sulantara, Mareni, Ketut Setia Sapta & Suryani, 2020). Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian (Muslimat, 2020) bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian (Adam & Kamase, 2019) menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat data kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Pencarian literatur dilakukan melalui sumber-sumber yang beragam, termasuk basis data akademik, jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan sumber-sumber informasi lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Selanjutnya melakukan seleksi literatur. Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria inklusi dapat mencakup tahun publikasi, jenis sumber, Bahasa, dan relevansi dengan pertanyaan penelitian (Kitchenham et al., 2015).

Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi tema, pola, kesamaan, perbedaan, dan kontribusi masing-masing karya. Temuan-temuan ini akan disintesis dan dirangkum dalam catatan penelitian, yang akan membantu menyajikan hasil penelitian secara sistematis (Webster & Watson, 2002).

Selanjutnya, berdasarkan analisis dan sintesis literatur, kesimpulan akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang

topik penelitian. Kesimpulan ini dapat mencakup identifikasi celah penelitian, rekomendasi untuk penelitian masa depan, dan implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks yang relevan (Ridley, 2012).

Artikel ini adalah studi literatur, yakni pendekatan penelitian yang menggunakan analisis literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperoleh pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti. Menurut Creswell, John. W. (dalam Habsy, 2017) dan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan dan melalui membaca, merekam, serta mengelola bahan penelitian (Prabawati dkk, 2018). Studi literatur dilakukan dengan penelusuran pustaka buku, artikel, jurnal nasional. Pustaka yang digunakan disesuaikan dengan judul kajian tentang “Kompetensi SDM Pada PT PAL Indonesia”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum PT PAL Indonesia**

PT. PAL Indonesia adalah salah satu perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia milik BUMN yang memproduksi kapal sebagai produk utamanya. Galangan ini memproduksi kapal seperti kapal perang, kapal selam dan kapal niaga. Selain di bidang produksi galangan ini juga dapat melakukan proses Repair dan Pemeliharaan kapal yang membutuhkan perawatan.

Pendirian PT PAL Indonesia bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama MARINE ESTABLISHMENT (ME) dan diresmikan oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124. Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini dan mengubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Kemudian pada tanggal 15 April 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1980, status perusahaan PT PAL Indonesia berubah dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas.

Peran PT PAL Indonesia semakin kuat setelah dikeluarkannya UU No. 16 Tahun 2012 tentang industri pertahanan di mana BUMN strategis diberi ruang yang lebih luas. Berdasarkan UU tersebut PT PAL Indonesia secara profesional mengemban amanah sekaligus kewajiban untuk berperan aktif dalam mendukung pemenuhan kebutuhan alutista matra laut dan berperan sebagai pemandu utama (*lead integrator*) matra laut. Sesuai tujuan awal pendiriannya sebagai pusat.

Keunggulan industri maritim nasional, PT PAL Indonesia telah membuktikan reputasinya sebagai kekuatan utama di dalam pengembangan industri maritim nasional. Di dalam upaya memperkuat pondasi bagi pengembangan industri maritim, PT PAL Indonesia

senantiasa bekerja keras untuk menyampaikan dan menyebar luaskan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan kepada masyarakat luas terkait industri maritim nasional tersebut.

Usaha PT PAL Indonesia ini merupakan langkah besar Indonesia untuk memasuki industri global bidang pertahanan. Dengan posisinya sebagai pemandu utama alutista matra laut, maka pada masa mendatang PT PAL Indonesia akan terus meningkatkan kemampuannya untuk dapat berperan dalam *Driving Synergy to Global Maritime Access*. Peran penting dari PT PAL INDONESIA ini akan membawa industri maritim Indonesia kepada pemenuhan pasar maritim secara global.

PT PAL Indonesia terletak di jalan serwajala dengan pintu masuk melalui akses jalan Pati Unus memiliki luas area keseluruhan kurang lebih 120 ha. Secara divisional di kelompokkan sebagai fasilitas produksi Kapal Niaga, Kapal Perang, Rekayasa Umum serta Pemeliharaan dan Perbaikan Kapal maupun Non Kapal.

Surabaya (20/04/2022) – Presiden RI Joko Widodo resmi meluncurkan Holding BUMN Industri Pertahanan yang diberi nama DEFEND ID, didampingi Menteri BUMN RI Erick Thohir bersama Menteri Pertahanan RI Prabowo Subianto pada 20 April 2022 di Hanggar Kapal Selam PT PAL Indonesia Surabaya. Holding ini merupakan gabungan dari lima BUMN yang bergerak di bidang industri pertahanan yang terdiri dari PT Len Industri sebagai induk dari DEFEND ID, yang beranggotakan PT Pindad, PT Dirgantara Indonesia, PT PAL Indonesia, dan PT Dahana. Dalam sambutannya, Presiden Joko Widodo mengharapkan penggabungan lima BUMN ini dapat menjadi lompatan bagi industri pertahanan Indonesia untuk bertransformasi membangun ekosistem industri pertahanan yang kuat dan modern. Kemandirian industri pertahanan harus kita wujudkan bersama-sama, tidak bisa sendiri-sendiri. Kita harus perkuat industrinya, kita juga harus bangun ekosistemnya, agar tumbuh dan berkembang semakin maju. Karena itu saya mengapresiasi pembentukan holding bumh industri pertahanan *Defence Industry* yang bernama Defend ID.

Holding industri pertahanan harus mampu memperkuat ekosistem pertahanan nasional, tak hanya dengan anggota holding, melainkan juga kerja sama dengan BUMN lain dan juga TNI. Sebagai induk holding, Len memiliki peran besar dalam merealisasikan integrasi dengan tiga matra TNI, baik darat, laut, maupun udara.

Sementara itu, adanya Holding DEFEND ID ini akan meningkatkan komponen dalam negeri menjadi 50% untuk teknologi-teknologi kunci dan untuk menjadi industri 50 terbesar di dunia dalam bidang industri pertahanan pada tahun 2024. Dengan adanya DEFEND ID ini diharapkan bisa mempercepat kemandirian industri pertahanan Indonesia dalam memenuhi kebutuhan alutsista dalam negeri baik dari sisi kuantitas SDM maupun kualitas teknologinya.

DEFEND ID dapat memperkuat perannya membangun kemandirian teknologi dan industri pertahanan dan sebagai penggerak utama berkembangnya ekosistem industri pertahanan dalam negeri.

## **HASIL**

Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kesesuaian kompetensi yang dimilikinya dengan kondisi pekerjaannya (Akbar, 2018). Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Mukhtar, 2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan (Soetrisno & Gilang, 2018). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja (Sulantara, Mareni, Ketut Setia Sapta & Suryani, 2020). Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian (Muslimat, 2020) bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan.

Penelitian (Ansori, 2015) menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Sekretariat daerah Kabupaten Bungo, hasil penelitian ini dapat memperkuat teori dan mendukung penelitian sebelumnya. Hal ini menjelaskan apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik berupa pengalaman dan keterampilan yang baik, tingkat konsistensi berpikir dalam melakukan tindakan yang baik, memiliki perilaku atau merespon sesuatu dengan baik, mempunyai sikap dan nilai-nilai yang baik maka akan mampu meningkatkan kualitas, kuantitas kerja efektivitas serta mandiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018) dijabarkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh sebesar 51%, artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang ada di perusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling. Dalam penelitian (Ainanur, 2018) didapat hasil angket atas pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa jawaban responden mayoritas yaitu rata-rata karyawan sebanyak 39,3% untuk jawaban sangat setuju, rata-rata karyawan sebanyak 50,7% untuk jawaban setuju dan rata-rata karyawan sebanyak 7,2% untuk jawaban kurang setuju serta rata-rata karyawan sebanyak 2,2% untuk jawaban tidak setuju serta rata-rata karyawan sebanyak 0,5% untuk jawaban sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memahami manfaat kompetensi bagi peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh

kompetensi terhadap kinerja karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Ainanur, 2018), (Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin Yulizar, 2019), (Ansori, 2015), (Nurul Azmi, Serlin Serang, 2019).

## **PEMBAHASAN**

### **Kompetensi SDM Pada PT PAL Indonesia**

PT PAL Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan SDM yang berkualitas dengan meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan. Pengembangan kompetensi karyawan dilakukan dalam hal untuk meningkatkan pengembangan sikap, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan di bidangnya masing-masing. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjadikan SDM PT PAL Indonesia sebagai insan yang mampu bekerja secara optimal dengan lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, serta menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan memiliki kebijakan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini karena SDM merupakan bagian penting dan menjadi modal yang strategis untuk mendukung kinerja dan operasional perusahaan. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan peningkatan kompetensi karyawan melalui tugas belajar di dalam dan luar negeri.

Kebijakan pengembangan SDM merupakan komitmen keberlanjutan yang dilakukan oleh perusahaan. Melalui Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP), SDM perusahaan dikembangkan secara terpadu. PT PAL Indonesia menyediakan SDM yang memiliki kompetensi dan profesionalisme terbaik di bidang konstruksi industri maritim dan energi yang berkelas dunia, hal ini guna menggapai dari visi perusahaan. PT PAL Indonesia terus meningkatkan kompetensi untuk menghasilkan produk dan jasa yang mampu memberi nilai tambah optimal bagi seluruh pelanggan.

PT PAL Indonesia senantiasa memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan berkarir secara terbuka. Perusahaan juga tidak membedakan ras, agama, warna kulit, maupun jenis kelamin. Perusahaan menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada seluruh karyawan.

PT PAL Indonesia berkomitmen untuk memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan tanpa membedakan suku, agama, ras, maupun jenis kelamin, dalam mengembangkan kompetensinya. PT PAL Indonesia menerapkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk merespon perkembangan bisnis sekaligus penunjang pencapaian target perusahaan.

Dengan demikian, karyawan PT PAL Indonesia memiliki kompetensi yang berkualitas, dan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Peningkatan kompetensi ini dilakukan perusahaan melalui pelatihan LSP dan Non LSP.

Di tahun 2022, perusahaan melakukan rekrutmen kepada sebanyak 69 karyawan baru. Kemudian 25 pelatihan telah diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi karyawan. Pelatihan ini diikuti oleh sebanyak 457 karyawan PT PAL Indonesia dengan total biaya pengembangan kompetensi karyawan sejumlah Rp. 818 juta.

Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas sertifikat LSP dan Non LSP kepada karyawan. Di tahun 2022, sebanyak 2.383 sertifikasi LSP, dan sebanyak 457 sertifikasi Non LSP yang diberikan kepada karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

PT PAL Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan tenaga kerjanya melalui pengembangan keterampilan dan peningkatan kemampuan. Perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian di berbagai bidang, sehingga menjadi kandidat yang ideal untuk kondisi kerja yang optimal dan kinerja yang baik. Perusahaan juga memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan yang selaras dengan tujuan bisnis perusahaan. Pada tahun 2022, PT PAL Indonesia merekrut 69 karyawan baru, dengan 25 sesi pelatihan tambahan untuk peningkatan keterampilan. Perusahaan juga menyediakan fasilitas dan sertifikasi untuk karyawan LSP dan Non LSP, dengan 2.383 sertifikasi LSP dan 457 sertifikasi Non LSP yang diberikan pada tahun 2022. Tujuan perusahaan adalah untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan berkualitas tinggi dan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

### **Saran**

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam tentang Kompetensi SDM Pada PT PAL Indonesia.

## DAFTAR REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Amang, B. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 765-775.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50-60.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah bisnis*, 16(2).
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60-70.
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45-50.
- Faidal, F., & Anshori, M. I. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 4(1), 15-25.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Habsy, B. A. (2017). "Seni memahami penelitian kuliitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literature". *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Khotijah, S., & Anshori, M. I. (2023). Kompetensi Organisasi: Studi Literature. *Journal of Management and Social Sciences (JMSSC)*, 1(3), 194-207.
- Lombogia, S. A. L., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(5), 476-481.
- Mukhtar, A., Toto, H.D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38-51.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 842-849.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- PT PAL Indonesia., (2022). Peningkatan Kapabilitas Perusahaan Untuk Meraih Kinerja Unggul Melalui Penguatan Transformasi Industri Maritim 4.0 (IM 4.0). [www.pal.co.id](http://www.pal.co.id)

- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.