

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Pengertian Keterampilan

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan.

Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Keterampilan merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek ,baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan ,kemampuan,kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan. Keahlian akan membuat seseorang karyawan mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa “*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”.

Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan “Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi”.

Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan “Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai suatu tingkat keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut, pertama, faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan

yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan. Pelatihan dan sebagainya harus didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki orang tersebut dalam dirinya. Kemampuan dasar ini dapat menghasilkan sesuatu yang lebih bermanfaat dan bernilai tambah bagi dirinya maupun bagi orang lain apabila dikombinasikan dengan bimbingan ataupun pelatihan.

Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:50) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai atau karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”.

Sedangkan menurut Mubarok (2017:56) “Pelatihan sumber daya manusia merupakan wahana untuk meningkatkan daya saing perusahaan atau organisasi, terutama dalam situasi persaingan yang semakin ketat”,

Secara umum pelatihan untuk memperoleh keterampilan dalam suatu kemampuan untuk mempergunakan akal, ide, serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu menjadi yang lebih bermakna sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan tersebut.

2.1.2. Jenis-jenis Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknikal, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2014:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok

kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Robert L. Katz dalam Rafiie (2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama

setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau *top management* dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perseptual (*perceptual skill*).

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi

karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan *interpersonal* (antarpribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

Dapat dikatakan bahwa semua keterampilan yang diperlukan oleh manajer dalam menjalankan fungsi manajemen sudah dirangkum dalam tiga keterampilan manajemen dasar ini. Contohnya seperti keterampilan pengendalian atau

controlling skills, seorang manajer dapat mengendalikan karyawannya melalui keterampilan manajerial dasar yang dimilikinya yaitu keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*).

2.1.3. Pengembangan Keterampilan Kerja

Keterampilan seorang karyawan saat bekerja sangat berpengaruh oleh pengembangan suatu perusahaan ataupun lembaga. Karena seorang karyawan mempunyai potensi skill (keterampilan) yang memiliki hasil nilai positif kinerjanya yang baik dalam meningkatkan kualitas pelayanan saat berkerja. Perusahaan atau lembaga juga telah meningkatkan fasilitas yang cukup memadai untuk para karyawannya, agar para karyawan dapat melakukan kegiatan pekerjaannya secara efektif. Dalam pengertian skill yaitu sebagai kelebihan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dan pengalaman saat bekerja.

Skill (keterampilan) yang dimiliki seorang karyawan merupakan faktor paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi tersebut. Untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang karyawan kepada masyarakat, maka keterampilan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang karyawan dalam waktu yang tepat harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi. Untuk mendukung efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, maka diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam bekerja sehingga mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Seorang karyawan harus memiliki keterampilan sebagai kemampuan saat diperintahkan oleh pimpinan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pengetahuan dari seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugasnya dengan baik, apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan mengerjakan tugas sesuai dengan kewajibannya dan dapat diselesaikannya dengan baik dan tepat. Dilihat dari keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari cara kinerja karyawan tersebut, dengan cara meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja serta strategi keterampilan karyawan yang akan mempengaruhi keahliannya dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap manusia memiliki ciri khas tersendiri yang menggambarkan jati dirinya. Bahkan, saudara kembar sekalipun memiliki kepribadian yang berbeda. Dikarenakan kepribadian seseorang yang beragam satu dengan yang lain, tentunya pengembangan dan pengajaran yang diberikan kepada masing-masing karakter beragam pula. Mulai dari pengajaran seperti teori hafalan, hitungan, sampai dengan pelatihan keterampilan dalam suatu bidang tertentu. Saya akan lebih menekankan pada pelatihan keterampilan (*soft skill*).

Menurut Dianindariani (2015) menjelaskan “Pelatihan keterampilan atau yang seringkali disebut *soft skill* sangat penting dalam mengimbangi *hard skill* yang sudah dijalani di sekolah maupun universitas. *Hard skill* memang penting, namun tidak ada artinya jika kita tidak memiliki *soft skill* untuk menunjang semua kemampuan di bidang itu”.

Bentuk dari *soft skill* juga bermacam-macam, mulai dari pelatihan seperti seminar dan workshop hingga pengembangan keterampilan lainnya seperti dalam

hal bermain musik, kerajinan tangan, latihan kepemimpinan, komunikasi dan tampil di depan umum, dan sebagainya. Kemampuan seseorang dalam bidang *soft skill* dapat ditanamkan mulai sejak kecil. Contohnya, saat masa sekolah mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sehingga bisa mengembangkan talenta yang ada dalam diri. Selain itu, sewaktu mengikuti kepanitiaan dan organisasi. Mungkin saat menjalani kegiatan-kegiatan tersebut, merasa biasa saja, lelah, atau mungkin bosan dan merasa tidak penting. Jika mengalami hal itu, mungkin bidang yang diambil memang tidak cocok dengan kepribadian yang sebenarnya. Namun dibalik itu semua, sebenarnya sudah terlatih untuk berkembang dalam bidang tersebut dan sudah memiliki kemampuan dalam bidang itu.

2.1.4. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia indrawi (dunia yang mencakup benda-benda jasmani yang konkrit) yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi, mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga

dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2012:109) “Pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja seseorang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi”.

Menurut Kasmir (2016:171) menyatakan bahwa “Pengalaman kerja memiliki arti dimana pengalaman kerja di bidang tertentu akan menjadi pertimbangan untuk suatu jabatan tertentu, karena dengan memiliki pengalaman kerja dapat merupakan nilai tambah kemampuan dan pengetahuannya”.

Menurut Sule dan Saefullah (2012:205) “Tenaga kerja berpengalaman atau tenaga kerja yang lama, upaya untuk tetap memelihara produktivitas, efektivitas dan efisiensi perlu terus dilakukan untuk memastikan tenaga kerja tetap terpelihara kualifikasinya sesuai dengan perencanaan strategis perusahaan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan. Hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.

2.1.5. Dampak Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup

perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup dalam suatu pekerjaan.

Menurut Handoko (2012:107) “Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula, karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan”.

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini memberikan bukti bahwa seseorang karyawan yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya.

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap

pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan tugasnya. Peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus.

2.1.6. Faktor-faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada

kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Menurut Sedarmayanti (2017:187) “Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi”. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Jenis pekerjaan

Menurut Daft (2012:114) “Lingkungan tugas meliputi sektor-sektor yang memiliki hubungan kerja langsung dengan organisasi”. Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lazar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.1.7. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut Robbins (2014:57) “Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik.

Kemampuan intelektual menurut Robbins (2014:57) “Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah”. Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi

pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik menurut Robbins (2014:61) “Kemampuan fisik tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar”. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja karyawan adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2.1.8. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Kemampuan yang diperlukan dalam suatu perusahaan agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang.

Menurut Wiludjeng (2014:6) ada 4 (empat) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. *Technical skill* (kemampuan teknis), yaitu kemampuan untuk menggunakan metode-metode, peralatan dan teknik-teknik dalam menjalankan suatu tugas.
2. *Human skill* (kemampuan bersifat manusiawi), yaitu kemampuan berkomunikasi, memahami dan memotivasi orang sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
3. *Conceptual skill* (kemampuan konseptual) yaitu kemampuan intelegensia, verbal dan kemampuan memandang sebuah organisasi sebagai satu sistem kesatuan.
4. *Design skill* (kemampuan desain), yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara-cara yang menguntungkan perusahaan.

2.1.9. Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian kemampuan kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian kemampuan tersebut suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap kemampuan dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Penilaian kemampuan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses

penilaian kemampuan ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Fauzi (2010) tahapan pada proses penilaian meliputi:

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap kemampuan kerja karyawan juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja karyawan.

3. Pengukuran

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat kemampuan karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.

4. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama

agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penilaian sesaat dan tidak akurat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting menjadi landasan dalam menyusun skripsi. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 diantaranya yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Mohammad Rum Arisandy	2015	Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala	Berdasarkan hasil penelitian keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.
2.	Zainal	2016	Pengaruh Kemampuan Kerja,	Berdasarkan hasil penelitian kemampuan

			<p>Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali</p>	<p>kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.</p>
3.	Arik Prasetya	2017	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian pendidikan karyawan PT. INKA (Persero) terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pendidikan yang karyawan PT. INKA (Persero) tempuh sesuai dan menunjang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja karyawan PT. INKA (Persero) sudah tidak diragukan karena rata-rata karyawan PT. INKA (Persero) sudah bekerja selama 16 tahun secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden</p>

				<p>karyawan PT. INKA (Persero) memiliki pengalaman kerja yang baik. Kemampuan kerja karyawan PT. INKA (Persero) juga baik yang dilihat dari secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kemampuan kerja yang baik. Pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja yang baik kinerja karyawan PT. INKA (Persero) juga dapat dikatakan baik. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kinerja yang baik.</p>
--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

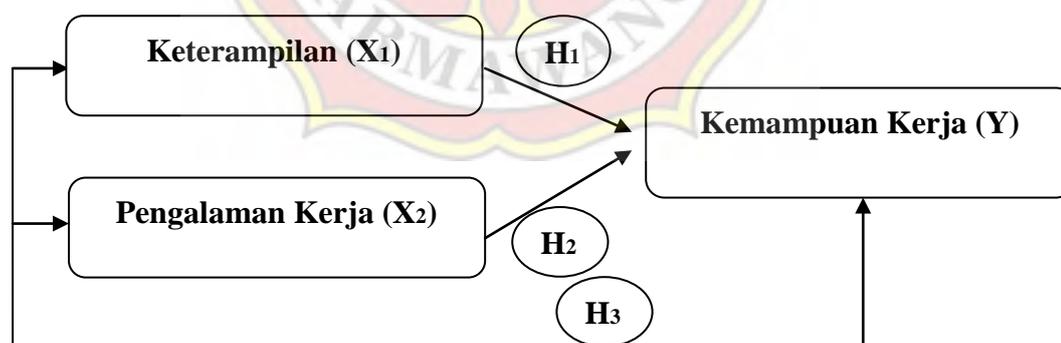
Keterampilan yang baik, perlu memperhatikan hal sebagai berikut, pertama, faktor individu atau pribadi yaitu kemauan serta keseriusan dari individu itu sendiri berupa motivasi yang besar untuk menguasai keterampilan yang diajarkan. Kedua, faktor proses belajar mengajar menunjuk kepada bagaimana kondisi belajar dapat disesuaikan dengan potensi individu, dan lingkungan sangat berperan dalam penguasaan keterampilan. Ketiga, faktor situasional menunjuk pada metode dan teknik dari latihan atau praktek yang dilakukan.

Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja

merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat lihat pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan

bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut. Menurut Arikunto (2013:110) menyatakan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H_{o1} = keterampilan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
2. H_{a1} = keterampilan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
3. H_{o2} = pengalaman kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
4. H_{a2} = pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
5. H_{o3} = keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.
6. H_{a3} = keterampilan dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada PT. Pilar Utama Asia Medan.