

**Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan**

Zaed Muzzammil Al Fikri^{1*}, Muhammad Haikal Pamungkas²

Universitas Muhammadiyah Surabaya^{1,2}

email korespondensi penulis: edmuzzalfik@gmail.com, haikal.pamungkas32@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motivasi. Kompetensi ini berperan dalam mendorong kinerja karyawan yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan serta pentingnya pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja individu dan organisasi. Kompetensi yang tinggi juga membantu perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan. Namun, masih banyak Perusahaan yang menghadapi kendala rendahnya kompetensi pegawai, seperti yang tercermin dari rendahnya produktivitas dan sulitnya mengukur kinerja mereka. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas kerja individu dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: kinerja, kompetensi.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia (karyawan) menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten dibidangnya. Seperti yang diungkapkan oleh Spencer (Moeheriono, 2014) didalam penelitian (Silvana *et al.*, 2019) bahwa kompetensi karyawan terdiri dari *Knowledge* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Self Concept* (Konsep Diri), *Traits* (Watak/Karakteristik Pribadi), dan *Motives* (Motif). Semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi merupakan suatu 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan

dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Silvana *et al.*, 2019). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo & Haryanto, 2015)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Istilah kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah yang lain yaitu *job performance*. Teori tentang *job performance* adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Menurut Prawirosentono (1992:2) dalam penelitian (Marande, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemandirian kerja individu.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen Tenaga Kependidikan Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado turut serta mendukung meningkatkan kualitas pendidikan secara berkesinambungan. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda dan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas, dengan melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiono, 2008) dalam buku (Hardani *et al.*, 2020) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga

datanya sudah jenuh. Aktivitas atau langkah-langkah dalam analisis data dimaksud yaitu sebagai berikut:

- a) Reduksi Data (*data reduction*). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
- b) Penyajian Data (*data display*). Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
- c) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang berupa deskripsi data gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2003:4) dalam penelitian (Fathurrochman, 2017) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pengembangan mewakili suatu inventasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai dan menekankan pada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang (Siagian, 2007:183) dalam penelitian (Fathurrochman, 2017). Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap prilaku bagi pegawai di setiap unit kerja.

Kinerja pegawai (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil (*degree of accomplishment*) atau dengan kata lain hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan memperhatikan aspek efektivitas, kualitas layanan serta responsivitas dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Variabel ini diamati dari beberapa indikator, yaitu : Efektivitas . Kualitas pelayanan,; Responsivitas,

Salah satu bentuk program pengembangan pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2000:2) dalam penelitian (Erman, 2020) *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*. Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Simanjuntak (1985:58) dalam penelitian (Sri Handayani, 2016) pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu.

Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk

peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena ini program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai. Rivai (2009:213) dalam penelitian (Rusmiwari, 2016) menyatakan pelatihan biasanya terfokus usaha peningkatan kinerja pegawai melalui penyediaan pembelajaran keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan – kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka saat ini secara lebih baik.

Pelatihan efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukkan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini.

Tanggung jawab pendidikan dan pelatihan dalam organisasi berada pada seluruh komponen organisasi pimpinan organisasi memiliki tanggung jawab atas penyampaian-penyampaian kebijakan umum dan prosedur-prosedur yang dibutuhkan dalam menerapkan program-program pelatihan, melakukan pengendalian *administrative* terhadap pelaksanaan program pelatihan. Bagian kepegawaian atau personalia pada intinya memberikan dukungan staf. Bagian ini membantu manajemen lini dalam pelatihan dan pengembangan dengan menyediakan sumber daya dalam program pelatihan.

Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu. Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh pegawai/aparatur yang relevan dengan pekerjaan, tugas apapun jabatannya. Variabel/konsep ini dioperasionalkan melalui beberapa indikator sebagai berikut: Kemampuan; Kemampuan, Kemampuan pengalaman.

Seiring dengan anggapan di atas, data menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi, dalam arti meningkatkan prestasi kerja secara efisien dan efektif yang ditunjukkan pegawai dalam mengelola administrasi, khususnya pada Biro Umum dan Keuangan memperlihatkan kecenderungan yang cukup kuat. Dengan kata lain, bahwa kompetensi cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen esensial dalam organisasi karena pegawai adalah aset utama untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM melibatkan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mengoptimalkan kemampuan mereka. Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tugas-tugas di masa depan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah bentuk investasi strategis yang bertujuan meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi. Pelatihan dirancang untuk mengubah sikap, memperluas pengetahuan, dan memperdalam keterampilan, baik secara horizontal (menambah jenis keterampilan) maupun vertikal (memperdalam keahlian tertentu). Program ini harus direncanakan secara berkala untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi.

Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan teori, tetapi juga mentransfer keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di tempat kerja. Oleh karena itu, tanggung jawab pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada pada seluruh komponen organisasi, dengan dukungan manajemen dan bagian personalia dalam penyediaan sumber daya.

Kompetensi yang tinggi pada pegawai terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja, baik dalam hal produktivitas maupun efektivitas pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang terencana adalah kunci utama dalam membangun organisasi yang berdaya saing.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penelitian pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi ini.

Sebagai salah satu elemen kunci keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menentukan kelangsungan dan keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan. Dengan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang profesional, kita bersama mampu menghadapi tantangan persaingan global yang semakin ketat.

Kami juga mengapresiasi perhatian terhadap peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, yang merupakan faktor utama dalam mendukung kinerja individu maupun organisasi. Program pendidikan dan pelatihan yang terencana menjadi investasi masa depan yang memastikan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi tetap terjaga.

Semoga upaya yang telah kita lakukan bersama dapat terus berjalan dengan komitmen yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas kerja. Sekali lagi, terima kasih atas dedikasi dan kerja keras semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Erman, H. (2020). Pentingnya Pelatihan Bagi Aparatur untuk Meningkatkan Kompetensi PNS. *Sumbarprov.Go.Id*.
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan*, 11(21), 120–129.
- Handayani, S. (2016). Faktor Determinan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(2), 32–39. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i2.26>
- Hardani, Ustiawaty, J., Andriani, H., Fatmi Utami, E., Rahmatul Istiqomah, R., Asri Fardani, R., Juliana Sukmana, D., & Hikmatul Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu: Yogyakarta

- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marande, Y. (2018). Motivasi Dan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Mori Atas Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1).
- Silvana, Y. G., Zunaidah, Z., & Choiriyah, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stik) Bina Husada Palembang. *Journal PPS UNISTI*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.10>
- Sokhib & Rusmiwari, S. (2016). Pengembangan Kompetensi Aparatur Dalam Perspektif Pengelolaan Dan Pelayanan Umum Di Kantor Desa. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 5(2), 64-70.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).