

Pengaruh Keterampilan SDM terhadap Kinerja pada kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep

The Influence of HR Skills on Performance at the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency

Andi Tenry Sose¹, Lismayana², Ignasius Setitit³, Fatmawati⁴, Darmawati Manda⁵

Stim Lasharan Jaya, Makassar¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,4}
STIA Trinitas Ambon³
Universitas Bosowa⁵

Email: tenrysose@yahoo.com¹, darmawati.manda@universitasbosowa.ac.id⁵

(Diterima: 07-Februari-2019; di revisi: 11- April-2019; dipublikasikan: 18-Mei -2019)

ABSTRAK

Keterampilan dalam kemandirian SDM merupakan suatu keterkaitan yang membentuk adanya suatu kompetensi dalam diri sumber daya manusia dengan harapan untuk membentuk tingkat kualitas sumber daya manusia yang handal, cakap dan ahli dibidangnya, sehingga memiliki kinerja untuk bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pada kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep sebanyak 18 orang diantaranya 11 orang Pegawai Negeri Sipil dan 7 Pegawai Honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan tingkat kehandalan kerja pegawai, nuansa kerja yang kondusif, adanya kesesuaian kerja dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

Kata Kunci: Keterampilan, Kinerja, Kompetensi, Kehandalan.

ABSTRACT

Skills in HR independence are a relationship that forms a competence in human resources with the hope of forming a quality level of human resources who are reliable, competent and expert in their fields, so that they have the performance to work. The purpose of this study is to determine the effect of skills on performance. at the Pundata Baji Village office, Labakkang District, Pangkep Regency. This research uses quantitative descriptive. This research was conducted in Pundata Baji Village, Labakkang District, Pangkep Regency. The population of this study were 18 employees of the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency, including 11 Civil Servants and 7 Honorary Employees. The results showed that skills have a significant and simultaneous effect on the performance of the employees of the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency. This means that the

increase in employee performance is determined by the level of employee work reliability, conducive work nuances, work suitability and appreciation for work performance achieved.

Keywords: Skills, Performance, Competence, Reliability.

PENDAHULUAN

Keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni (Pradyansah, 2000). Keterampilan seseorang didasari oleh bakat, minat, kebiasaan dan kepentingan yang ingin dicapai. Hal ini membentuk keterampilan pegawai yang handal dalam mengembangkan aktivitas kerja, cakap dalam keterampilan yang dimiliki dan ahli pada bidang yang ditekuni. (Adair, 2002) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan secara mudah karena diketahui dan dikuasai menurut tingkat kehandalan, kecakapan dan keahlian dalam menyelesaikan aktivitas tersebut, sehingga individu sumber daya manusia mampu menerapkan sesuai dengan: 1). Mampu menjadi sumber daya manusia yang handal dalam menghadapi aktivitas kerja. 2). Cakap dalam implementasi aktivitas kerja yang terpadu. 3). Menjadi ahli dalam mengimplementasikan tugas yang ditekuninya.

Beberapa teori yang mendasar dalam manajemen sumber daya manusia menyangkut keterampilan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, yaitu: 1). Teori kemandirian (*independent theory*) dikemukakan oleh (Wankel, 2000) bahwa "*the independent of the human resource come from keterampilan owner able to creation several opportunity and creation for result appraising about the job quality.*" Secara harfiah menyatakan kemandirian sumber daya manusia berasal dari keterampilan yang dimiliki yang menciptakan berbagai peluang dan kreasi untuk meningkatkan kinerja. 2). Teori kehandalan (*tangible theory*) dikemukakan (Nelson, 2004) bahwa "*the tangible is mastery something based on skill and high talent for achieving expression in great in the settlement quality and united hierarchy of human be.*" Artinya kehandalan adalah menguasai sesuatu berdasarkan keterampilan dan bakat yang tinggi untuk meraih cita-cita yang mulia dalam pentas kualitas dan keutuhan peradaban manusia.

Pemahaman mengenai teori tersebut di atas, banyak diterapkan . dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya para pengembang manajemen organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Adnan, 2004) bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia ditunjukkan dalam bentuk penguasaan keterampilan yang dimilikinya. Adapun unsur-unsur yang memperkuat keterampilan untuk dikuasai atau dimiliki oleh seseorang, itu dikarenakan: 1). Handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan dinamika kerja. 2). Cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja berdasarkan prosedur yang diemban. 3). Ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuan tugas kerja.

Ketiga uraian di atas sangat diperlukan oleh individu sumber daya manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan sangat diperlukan dalam menunjukkan keberhasilan dari seseorang untuk dikatakan berkualitas dan terampil. (Setyanto, 2001) menyatakan bahwa keterampilan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Keterampilan ditentukan oleh: (1) kehandalan menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, (2) cakap dalam keterampilan proses kerja dan (3)

memiliki keahlian dalam aplikasi tugas pokok. Konsep yang lain mengenai keterampilan juga banyak dikembangkan oleh para praktisi sumber daya manusia dan konsep kualitas sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh: 1). (Sinabutar, 2001) bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan implementasi dan tingkat keterampilan yang handal dimiliki oleh seorang individu dalam menghasilkan suatu aktivitas kerja yang bermanfaat. 2). (Wardono, 2000) menyatakan keterampilan adalah elemen dari suatu kompetensi yang harus ditumbuhkembangkan dalam perbaikan kinerja sumber daya manusia.

Kedua pendapat ini menyoroti bahwa keterampilan dalam kemandirian SDM merupakan suatu keterkaitan yang membentuk adanya suatu kompetensi dalam diri sumber daya manusia dengan harapan untuk membentuk tingkat kualitas sumber daya manusia yang handal, cakap dan ahli dibidangnya, sehingga memiliki kinerja untuk bekerja. Penjelasan mengenai keterampilan di atas, memberikan kesimpulan bahwa keterampilan sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja. Kehandalan, kecakapan dan keahlian adalah unsur dari keterampilan yang diperlukan untuk menunjukkan bahwa, sumber daya manusia memiliki potensi yang harus dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep sebanyak 18 orang diantaranya 11 orang Pegawai Negeri Sipil dan 7 Pegawai Honorer. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. analisis statistik yang menggunakan alat analisis metode regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kenyataan yang ditemukan pada Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep, bahwa banyak pegawai yang keterampilan kerjanya belum mendukung meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut sesuai dengan masa kerja yang dimiliki pegawai yang terlihat pegawai kebanyakan memiliki masa kerja 1 sampai 10 tahun. Keterampilan yang dimiliki pegawai saat ini kebanyakan tingkat kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya belum sesuai dengan harapan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Masih banyak pegawai yang belum memperlihatkan hasil dari kegiatan diklat yang pernah diikuti, baik berupa diklat struktural, fungsional, teknis dan pengembangan diri dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai agar menjadi handal, mandiri, cakap dan ahli.

Ditemukan masih banyak pegawai yang telah mengikuti diklat struktural, belum mampu mengembangkan bentuk-bentuk perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, pengevaluasian dan pelaporan terhadap berbagai bentuk uraian kerja (*job description*) dan analisis kerja (*job analysis*), sehingga nampak bahwa pegawai yang mengikuti diklat struktural belum handal dalam mengaplikasikan aktivitas kerja dengan baik sesuai apa yang telah diberikan pada diklat-diklat tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, masih banyak ditemukan pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional belum mampu mandiri dalam mengembangkan fungsi potensi sumber daya manusia yang dimiliki untuk menjalankan aktivitas rutin dalam

menghadapi dinamika kerja yang menuntut adanya pelayanan kerja semakin berkualitas. Masih banyak ditemukan pegawai yang mengikuti diklat fungsional belum mampu mengembangkan dan menangani aktivitas kerja yang jumlahnya banyak, untuk menghasilkan hasil kerja yang bermutu dengan menggunakan waktu yang efisien dan manfaat yang berskala umum untuk meningkatkan kualitas kerja sesuai tuntutan kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan, masih banyak tingkat kendala atau hambatan yang dihadapi oleh pegawai untuk menyelesaikan dengan cakap tugas pokok dan fungsinya. Pada dasarnya karena rendahnya keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai. Keterampilan teknis tersebut berupa keterampilan yang diperoleh dari bentuk-bentuk kursus yang diikuti seperti kursus bendaharawan, kursus teknisi komputer, kursus teknisi barjas (barang dan jasa) dan lain-lain. Keterampilan teknis inilah yang menjadi kesulitan pegawai untuk dapat mengembangkan akses pelayanan yang baik sebagai wujud terpenuhinya peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

Masih banyak pegawai dalam menghadapi dinamika kerjanya setiap hari tidak memiliki keterampilan yang cakap, terampil dan ahli dalam bidang kerjanya, karena rendahnya keterampilan yang dimiliki akibat rendahnya pengembangan diri dalam meningkatkan keterampilan kerjanya. Pegawai cenderung menghabiskan waktunya dengan melakukan suatu pekerjaan yang telah memiliki format yang sifatnya dari tahun ke tahun masih format tersebut yang digunakan, dikarenakan masih banyak pegawai tidak mengembangkan dirinya untuk mencari atau mengikuti berbagai seminar-seminar, studi banding atau bentuk-bentuk pengembangan diri dalam mendukung pengembangan dunia kerja dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Zainal et al., 2020).

Berdasarkan uraian tentang keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai, yang masih terbatas kemampuan dalam mengembangkan bentuk-bentuk diklat yang pernah diikuti baik diklat struktur, fungsional, teknis dan pengembangan diri dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai yang ditentukan oleh kuantitas, kualitas, efisiensi dan kepuasan kerja pada Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Kenyataan konkrit di atas mendukung teori yang dikemukakan oleh (Sulastyo, 2000) menyatakan bahwa keterampilan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Keterampilan ditentukan oleh: (1) kehandalan menyelesaikan tugas pokok tepat waktu, (2) cakap dalam keterampilan proses kerja dan (3) memiliki keahlian dalam aplikasi tugas pokok. Untuk itu diperlukan adalah suatu wadah untuk mengembangkan keterampilan kerja yaitu melalui diklat struktural, fungsional, teknis dan pengembangan diri.

Kaitan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan dan persamaan yaitu pada penelitian Reskiyanti (2005) dengan judul tesis: "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan ". Persamaan penelitian ini terletak pada judul yaitu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berbeda adalah obyek penelitian. Persamaan lain yaitu pada variabel bebas di mana pada penelitian terdahulu juga meneliti mengenai keterampilan terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan terletak pada hasil penelitian, faktor dominan, besar populasi dan sampel penelitian.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Keterampilan secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan tingkat kehandalan kerja pegawai, nuansa kerja yang kondusif, adanya kesesuaian kerja dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, R. (2002). *Kualitas dan Keterampilan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Jaya Pustaka.
- Adnan, A. (2004). *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Nelson, N. (2004). *Human Resource Management In Strength Quality Prospective*. New York: Published McGraw Hill.
- Pradyansah, P. (2000). *Keterampilan dan Kompetensi SDM*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Setyanto, R. (2001). *Penilaian Kerja Karyawan*. Jakarta: Harvarindo.
- Sinabutar, T. (2001). *Keterampilan dalam Profesionalisme SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Sulastyo, P. (2000). *Manajemen Keterampilan dalam Implementasi Kerja*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Wankel, M. (2000). *Human Resource in Quality and Management*. New York: Ashley University Press.
- Wardono, S. (2000). *Peningkatan Keterampilan SDM*. Jakarta: Mandar Maju.
- Zainal, H., Rakib, M., Ashar, A. I., Manda, D., Sose, T., & Setitit, I. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate, 2(1), 35–44.

