

**DESKRIPSI PERANAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
TETAP NON MANAJERIAL DIVISI SEKRETARIS PERUSAHAAN PADA
PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Mery Sulianty H Sitanggang
Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAK

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dibidang tertentu sebagai sesuatu yang paling terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Nilai secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Peranan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap non Manajerial Divisi Sekretaris Perusahaan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data dianalisis dengan metode deskriptif, yaitu dengan memperjelas detail data yang diperoleh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah dengan cara memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan karena setiap karyawan melakukan system pelatihan masing-masing karena untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, kinerja, karyawan, non tetap

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu organisasi, kinerja atau prestasi kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung

jawabnya. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Jadi, permasalahan yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu penempatan posisi karyawan kadang tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan, bakat, dan minat. Dan perusahaan berusaha untuk menempatkan sesuai kompetensinya, ada beberapa bagian penempatan tidak sesuai dengan kapasitas kompetensi karyawan tersebut. Karena perusahaan masih kekurangan sdm yang berlatar belakang pendidikan dibidang teknik sehingga penempatan karyawan masih ada yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tetapi, berdasarkan pengalaman kerja. Jadi sekarang perusahaan sedang membutuhkan sdm yang memiliki latar belakang dibidang teknik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang penulis tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini

adalah “Bagaimanakah Peranan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Manajerial Divisi Sekretaris Perusahaan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui Peranan kompetensi terhadap kinerja karyawan tetap non manajerial divisi sekretaris perusahaan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian kompetensi

Menurut **Moeheriono (2014:5)**, kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya, karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Menurut **Spencer dalam Sutrisno (2016:202)**, “Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan”.

Menurut **Finch dan Crunkilton dalam Sutrisno (2016:204)** “Kompetensi adalah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan”.

Menurut **Boulder dalam Fahmi (2017:52)** Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut **Wibowo (2016:271)**, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan secara didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut **Spencer dalam Moeheriono (2014:5)** indikator dalam kompetensi yaitu :

a. Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

b. Motif

Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

c. Konsep Diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.

d. Pengetahuan

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

e. Keterampilan

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Menurut **Afandi (2018:83)**, “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.

Menurut **Kasmir (2018:182)**, Kinerja adalah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut **Colquitt dalam Kasmir (2018:183)** Kinerja adalah “nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”.

Menurut **Mangkunegara dalam Widodo (2015:131)**, “bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Simanjuntak dalam Widodo (2015:131)**, “Kinerja adalah “tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Menurut **Mangkunegara (2016:67)**, “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya”.

2.2.6 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351)** indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. **Kualitas**, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. **Kuantitas**, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. **Efektivitas**, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2.7 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Menurut **Ruky dalam Sutrisno (2014:209)** Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melaksanakan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bias didefinisikan sebagai kompetensi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis terlebih dahulu menentukan subjek dan objek penelitian yang menjadi pendukung utama penulis melakukan penelitian.”subjek adalah sumber masalah yang akan diteliti, sedangkan objek penelitian adalah data informasi yang dikumpulkan dari kesepakatan yang terdiri atas, tempat, pelaku/ orang – orang dan aktivitas”. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dan objek penelitian ini adalah Peranan kompetensi terhadap kinerja karyawan tetap.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Sisimangaraja No.1 Medan dan waktu pelaksanaan Agustus 2019.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder untuk melengkapi bahan yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir, maka Penulis menggunakan metode dalam pengumpulan data.

- a) Menurut **Suryana (2015:172)**, data primer adalah data penelitian yang diperoleh melalui wawancara, observasi, tes, kuesioner, pengukuran fisik dan percobaan laboratorium. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara seperti melakukan wawancara secara langsung dan pihak – pihak yang berhubungan dengan penelitian ini dan mengajukan beberapa pertanyaan pada

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber keduanya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, buku panduan dan buku referensi yang berkaitan dengan judul tugas akhir ini.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian. Untuk mengetahui informasi yang lengkap, maka penulis menggunakan beberapa pengumpulan data, yaitu : (a) Wawancara, dan (b) Observasi

3.5 Metode Analisis Data

Penulis melakukan pengolahan data melalui teknik deskriptif analisis yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data secara rinci dan jelas, sehingga memberikan gambaran mengenai Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Manajerial Divisi Sekretaris Perusahaan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Fungsi kompetensi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Fungsi kompetensi yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu sesuai dengan peraturan Permen PUPR RI No 10/PRT/M/2014 dan pengelola PDAM harus memiliki sertifikat kompetensi dibidang air minum. Ada sertifikat utama yang dibutuhkan PDAM Tirtanadi yaitu sertifikat muda, madia, dan utama.

4.1.2 Faktor kompetensi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Faktor kompetensi yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara melihat dengan cara keterampilan/skill dan pengalaman yang ada dikaryawan tersebut. Yang dimaksud dengan keterampilan/skill yaitu cara berbicara didepan umum dan cara penyampaiannya yang baik kepada setiap melayani pelanggan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3 Indikator kompetensi pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Adapun pada PDAM Tirtandi Provinsi Sumatera Utara indikator kompetensi yaitu

watak, motif dimana direktur memberikan motivasi atau dorongan untuk melatih karakteristik mental karyawan agar dapat mematuhi peraturan yang ada agar lebih giat dalam bekerja guna memenuhi keinginan dari pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Konsep diri, karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara harus menjaga penampilan tutur bahasa, dan perilaku yang baik didalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu, PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu perusahaan sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif didalam mencapai tujuan bersama, disiplin pegawai di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara baik itu didalam jam kerja, pakaian dinas, semua itu diatur melalui peraturan direksi dan dipertegas dengan surat edaran yang berlaku diseluruh lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.1.4 Metode penilaian kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Penilaian kinerja yang dilakukan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan cara berkala 6 bulan oleh atasan langsung, dengan hasil penilaian karyawan tersebut atasan langsung menyampaikan kepada Divisi SDM untuk mengetahui selanjutnya nilai tersebut, dan diaplikasikan sesuai dengan peraturan direksi terhadap peningkatan golongan dan jabatan karyawan tersebut.

4.1.5 Elemen-elemen sistem penilaian kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Elemen yang digunakan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu dengan cara Performance Standart yaitu penilaian kinerja yang jelas dan berhubungan dengan jenis pekerjaannya, apakah karyawan tersebut menjadi peningkatan jabatan atau tidak.

4.1.6 Fungsi standar kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Fungsi standar kinerja yang digunakan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu dengan cara memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan karena setiap karyawan melakukan sistem pelatihan masing-masing karena untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Dan karyawan tersebut memiliki fungsi dan tujuan masing-masing

4.1.7 Indikator Kinerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara untuk mengukur kinerja karyawan yaitu dengan melihat kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektif, dan kemandirian. Kualitas kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas, kemampuan karyawan dan kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan karyawan dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dapat di dasarkan pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunda-nuda.

4.2. Pembahasan

Dalam pembahasan ini penulis membandingkan antara teori dengan kenyataan yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu tempat penulis mengadakan riset. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama riset pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, jika ditinjau dari uraian teoritis tidak jauh berbeda. Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis didalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Penempatan posisi karyawan kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang baik. Faktor kompetensi yang terdapat di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah keterampilan, keterampilan dalam berbicara dalam melayani tamu dan pelanggan bahwa diperusahaan sangat diperlukan dalam tata berbicara yang baik. karena itu sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat tamu atau pelanggan merasa nyaman. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan cara memperkuat

penerapan disiplin yang sangat tinggi. Seperti jam kerja pada hari senin sampai dengan hari jumat yang dilakukan jam kerja pada pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 dan selalu menggunakan pakaian dinas yang telah diatur oleh peraturan direksi dan dipertegas dengan surat edaran yang berlaku.

Metode penilaian yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu dengan cara penilaian yang berkala 6 (enam) bulan, penilaian dilakukan oleh atasan langsung dengan karyawan tersebut dan hasil penilaian segera dilaporkan dibagian sumber daya manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Di PDAM Tirtanadi melakukan penilaian yang jelas dan berhubungan dengan jenis pekerjaannya, apakah karyawan tersebut layak mendapat promosi jabatannya atau tidak. Fungsi standar kinerja yang digunakan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan cara memberikan pedoman kepada karyawan. Dan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan karena setiap karyawan akan melakukan sistem pelatihan yang dilakukan setiap bulannya untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Setelah mengetahui dan mengevaluasi data yang ada dan membandingkan dengan teori, maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai dengan peraturan Permen PUPR RI No 10/PRT/M/2014 dan Pengelola PDAM harus memiliki sertifikat kompetensi dibidang air minum yaitu sertifikat muda, mada dan utama.
2. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangatlah membantu dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Zanafa
- Abdullah. M. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*.Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta

- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua Jakarta: Rajawali Pers
- Sopiah dan Sangadji Etta Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset
- Suryana. 2015. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Kencana
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Pustaka Pelajar

