

# **ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMUDRA BANUA ALAM BANJARBARU**

**Endang Ristianingsih<sup>1</sup>, Teguh Wicaksono<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 19311170

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1116028801

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119056501

**Email : [endangristia85202@gmail.com](mailto:endangristia85202@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Analisis kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT Samudra Banua Alam Banjarbaru saat ini, (2) Kompetensi sumber daya manusia yang seharusnya diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data di lapangan sebagai sumber penelitian dan digunakan sebagai acuan mengetahui gambaran umum untuk penelitian dan sebagai pembahasan. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara observasi dan dokumentasi pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kompetensi sumber daya manusia yang diterapkan di PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru sudah cukup baik, namun belum maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator pengetahuan, sikap, dan keterampilan belum sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, sehingga menimbulkan penurunan kualitas kinerja karyawan. (2) di masa depan pemimpin organisasi atau perusahaan sebaiknya melakukan perbaikan terhadap kualitas kompetensi karyawan serta memperhatikan mutu kinerja karyawan dengan lebih baik.

**Kata kunci : Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine: (1) Analysis of human resource competencies that are applied in improving the performance of existing employees at PT Samudra Banua Alam Banjarbaru at this time, (2) Human resource competencies that should be implemented in an effort to improve employee performance at PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru.*

*The type of research used is descriptive using a qualitative descriptive research method namely by collecting data in the field as a source of research and used as a reference to know the*

*general description for research and as a discussion. The research results obtained from the results of interviews, observations and documentation at PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru.*

*The results of the research show that: (1) The competence of human resources applied at PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru is quite good, but not optimal in improving employee performance. Indicators of knowledge, attitudes, and skills are not in accordance with the field of work of employees, causing a decrease in the quality of employee performance. (2) in the future leaders of organizations or companies should make improvements to the quality of employee competence and pay better attention to the quality of employee performance.*

*Keywords: Competence, Human Resources, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan lumrah didirikan oleh mayoritas orang yang sering menggunakan modal besar dengan keuntungan atau kerugian yang tidak bisa diperkirakan. oleh karena itu di indonesia ini banyak perusahaan yang didirikan melalui pihak swasta baik pada bidang produksi makanan, pakaian, dan pertambangan. Pada pembahasan ini, perusahaan tambang sekarang lebih marak tersebar jumlahnya di daerah indonesia, yang mana merupakan daerah dengan potensi sumber daya alam terbesar di dunia. Sehingga banyak orang menjalankan usaha tersebut karena banyak penghasilannya dari usaha-usaha lainnya.

Perusahaan PT Samudra Banua Alam ( Sabana ) adalah salah satu perusahaan kontraktor dengan label swasta yang berdiri di banjarbaru . Jenis usaha yang ditawarkan

adalah pelayanan jasa dalam indikator pertambangan sumber daya alam baik itu pembangunan infrastruktur umum atau milik pribadi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berorientasi pada pemaksimalan laba. Perusahaan ini bergerak dalam usaha pertambangan

Sebagai perusahaan yang memiliki tujuan tersebut, diperlukan profesionalitas dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menyediakan kebutuhan pribadi maupun karyawannya. Dulu nya perusahaan ini berbadan hukum CV, namun pada tahun 2021 perusahaan beralih menjadi Perseroan Terbatas.

Pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Suatu perusahaan akan

berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. Seperti yang diungkapkan oleh Spencer (Moeheriono 2014) bahwa kompetensi karyawan terdiri dari Knowledge (Pengetahuan), Skills (Keterampilan), Self Concept (Konsep Diri), Traits (Watak/Karakteristik Pribadi), dan Motives (Motif).

Berdasarkan judul penelitian tersebut, dapat diidentifikasi adanya problematika Kompetensi Sumber Daya Manusia pada PT Samudra Banua Alam adalah melalui internal perusahaan itu sendiri, dan merupakan kendali dari perusahaan tersebut. Permasalahan internal yang di maksud adalah berkaitan dengan permasalahan kompetensi sumber daya manusia khususnya terletak pada bagian tim teknisi alat sewa kontraktor, dapat diamati pada perusahaan terdapat beberapa kendala kegagalan pelaksanaan proyek dari kontrak dan perencanaan semula, disebabkan karena individu-individu pada tim teknisi perusahaan ini terganggu pada kompetensi sumber daya manusia nya. Dan dapat diketahui perusahaan kontraktor ini adalah

perusahaan kategori kecil. Sehingga besar kemungkinan kegagalan proyek tidak berhasil karena ada kesalahan pada Sumber Daya Manusia perusahaan, khususnya karyawan tim teknisi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, maka peran tenaga kerja atau Sumber daya manusia di perusahaan PT Samudra Banua Alam sangat penting. agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi yakni dengan memperdayakan sumber daya manusia yang kompeten, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya.

Keadaan yang demikianlah sehingga melatarbelakangi penulis dalam melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Banua Alam Banjarbaru.”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bermaksud

menjelaskan hubungan permasalahan actual dan memecahkan masalah dengan melalui data yang dikumpulkan dan melakukan pengujian dengan metode analisis. Melalui reduksi data di awal, menyajikan data dalam bentuk teks naratif, dan terakhir menarik kesimpulan berdasarkan ke-validan dari verifikasi data tersebut. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang “kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian ini didasarkan pada proses melakukan sesi wawancara dengan General Manajer PT.Samudra Banua Alam Banjarbaru dan beberapa karyawan yang mana hasil temuan penelitian ini disajikan oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian yang sudah ada, berkaitan dengan permasalahan kompetensi sumber daya manusia pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru yang mencakup pada tiga indikator pada ruang lingkup kompetensi yang diantaranya terdiri dari pendidikan, keterampilan, dan sikap.

Adapun penjelasan mengenai kompetensi sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

### **1. Tingkat Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Karyawan**

Terkait dengan kualitas kompetensi sumber daya manusia pemimpin perlu mengetahui indikator-indikator dari individu karyawan dalam perusahaannya tersebut. Karena pada dasarnya perusahaan dengan memperjual belikan sewa alat berat seperti ini bergantung pada kemampuan karyawan tersebut yang berkaitan penting dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Langkah pertama adalah mengenai perkembangan pengetahuan yang pasti perlu ditingkatkan berkaitan dengan kemampuan menyerap kemajuan teknologi serta memahami secara luas dan baik terhadap pengetahuan teknologi sudah sejauh mana berkembang dengan luas. Dan kemudian di terapkan pada bidang pekerjaannya tersebut.

Karyawan pada perusahaan tersebut cenderung memiliki tingkat pengetahuan berdasarkan pengalaman mereka sebelum

bergabung dengan perusahaan. Ada beberapa yang menempuh sekolah kejuruan dan ada juga yang lulus perguruan tinggi. Dari kesenjangan pendidikan tersebut dapat terlihat hierarki pengetahuan seseorang pada karyawan tersebut.

Pengetahuan yang baik dan berkualitas tinggi akan memberikan dampak yang tinggi terhadap tingkat keterampilan atau skill karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki bekal pengetahuan dan keterampilan yang seimbang akan mempercepat keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru diketahui merupakan perusahaan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang kompeten untuk menjalankan usaha mereka. Tingkat keterampilan pada perusahaan ini cukup beragam, namun khusus pada tim teknisi atau mekanik, perusahaan ini memerlukan karyawan yang harus lebih kompeten dalam bidangnya, karena sebagian besar anggota tim belum memiliki sertifikasi yang memadai terkait dengan mempertanggung jawab kan keterampilan mereka karyawan pada perusahaan ini menggantung kualitas keterampilannya berdasarkan acuan dari buku-buku panduan

mengenai merawat seperangkat mesin, memperbaiki kualitas mesin, dan me reset ulang bagian-bagian mesin untuk digunakan dalam proyek di lapangan berdasarkan permintaan customer ataupun kontrak kerja sama. Karena terbiasa mengikuti buku panduan, karyawan pada perusahaan juga menyebabkan berbagai problematika di lapangan Hal tersebut di akibatkan oleh human error dari karyawan perusahaan tersebut.

Dengan demikian, pengetahuan dan keterampilan perusahaan adalah satu kesatuan yang harus ditingkatkan secara bersama. Penguasaan terhadap berbagai teknik , prosedur, serta wawasan umum dan khusus yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki wajib di perbaiki demi kemajuan perusahaan saat ini maupun ke depan.

Sikap atau attitude karyawan juga perlu dipertimbangkan karena pengetahuan dan keterampilan yang baik maka sikap juga harus baik. PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru memiliki kualitas etika yang baik berdasarkan perilaku atasan kepada karyawan ataupun karyawan terhadap

karyawan. Karena pada dasarnya pemimpin perusahaan selalu mengedepankan sifat manusiawi dan kekeluargaan dalam interaksi sosial di ruang lingkup perusahaan. Tidak ada senioritas berlebihan baik dari pekerja lama ataupun pekerja baru. Sehingga tidak ada karyawan yang memutus kontrak kerja. Atau pun tertekan selama bekerja.

## **2. Kinerja karyawan pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru.**

Komposisi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Samudra Banua Alam cukup sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Sejauh ini karyawan melakukan system kerjanya dengan baik, meski ada kendala ketika di lapangan. Namun demikian kualitas kinerja mereka cukup bagus dan bermutu. Meski banyak usaha dengan bidang yang sama di luar perusahaan, karyawan pada perusahaan ini melakukan yang terbaik untuk mampu melebihi pesaing bisnis mereka. Memperbaiki hasil kinerja dengan merevisi ulang proses pekerjaan mereka saat ini, sehingga karyawan mampu mengimbangi target yang harus di capai perusahaan.

## **3. Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) yang harus diterapkan.**

Pada dasarnya tiga indikator kompetensi sumber daya manusia yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan hal yang penting untuk membangun pondasi kesuksesan perusahaan. Untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan, efisiensi, dan penciptaan nilai untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan lebih baik dan kompeten.berikut merupakan langkah-langkah yang harus diambil oleh PT. Banua Alam Banjarbaru yaitu:

1. Memberi pengakuan tentang keberadaan karyawan dengan mendorong dan melibatkan karyawan dalam menyusun rencana dan evaluasi kerja sesuai dengan kemampuannya.
2. Menempatkan karyawan pada posisi tertentu sesuai dengan latar belakang kompetensi dan minatnya.
3. Menyediakan unit pelatihan kerja untuk para karyawan guna meningkatkan skill keterampilan

dan ilmu pengetahuan terhadap bidang pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian yang terjadi karyawan bagian teknisi pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru diperlukan pengembangan karena karyawan kurang memiliki tingkat pengetahuan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan mereka.

## **PENUTUP**

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru berdasarkan Pengetahuan Karyawannya dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan belum mengalami peningkatan. Hal ini terbukti pada kualitas pendidikan rata-rata karyawan pada perusahaan tersebut hanya menempuh sekolah kejuruan. Dan minim karyawan dengan pendidikan lulus perguruan tinggi.

Keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru masih stagnan atau jalan ditempat. Hal ini dikarenakan

tingkat pengetahuan karyawan memiliki keterikatan dengan keterampilan. Apabila pengetahuan rendah maka tingkat atau skill keterampilan karyawan juga sama rendahnya.

Sedangkan pada sikap karyawan memiliki karakter yang baik kepada sesama karyawan dan atasan, rasa kemanusiaan dan kekeluargaan yang tinggi, serta memberikan respon yang baik terhadap complain dari klien. Serta karyawan pada perusahaan juga nyaman menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaannya.

2. Upaya PT. Samudra Banua Alam Banjarbaru untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan khusus baik di internal maupun eksternal perusahaan. Di internal perusahaan kegiatan pelatihan dapat berupa evaluasi dan pengembangan keterampilan. Sedangkan untuk bagian eksternal perusahaan,

pelatihan dapat dilakukan dengan menyarankan karyawan menghadiri seminar atau workshop. Apabila kegiatan tersebut di realisasikan dengan baik dan sesuai planning. Maka kemungkinan kualitas dari kinerja karyawan akan membaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Albunsyary, A. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personel Polsek PAMEKASAN. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3 (01), 19-37.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Mudiarta, I. W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyono (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Burhanuddin. (2013). *Pengertian, Fungsi dan Jenis Lingkungan Pendidikan*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management*. England: Person Education Limited, Inc.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70-81.
- Fathoni, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013).
- Hamali. (2016:98). Manajemen Kinerja Terhadap Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasibuan. M. (2019). Definisi Karyawan dan Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2012). *Pengertian Tentang Analisis*.
- Kurniawan. (2017). *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasi nya secara Terpadu di Lingkungan*



- keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat.* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media).
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Maesari, A. (2014). *Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (Bmt) Tumang Cepogo Kabupaten Boyolali Tahun 2014* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013).
- Narbuko, C. *Metode Penelitian Kualitatif.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), 1-3.
- Notoadmojo, (2012). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnamasari, I. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 5(2).
- Rachman Hermawan dan Zulfikar Zen, *Etika Kepustakawanan,* (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2006), 174.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula.* (Bandung: Alfabeta, 2005), 77.
- Rinaldi, A. *Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Personal Hygiene dengan Terjadinya Diare pada Anak di Puskesmas Kruang Baruna Jaya Kabupaten Aceh Besar.* Skripsi Fakultas Kedokteran Syiah Kuala. 2016. H: 40-9.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), 299-300.
- Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raya Grafindo Persada.

- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 21.
- 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).
- Setia, T., & Nurafni, C. (2020). *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate*. Jakarta.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 246-249.
- Sutrisno, E. (2016:6). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Kinerja Nana Syaodih Sukmadinata. Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011). 220.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, (Jakarta : Penerbit Kencana).
- Tika. (2013). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman. (2012). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi, 2013).
- Utomo, Dwi, W., Suryanto, S., & Suaedi F. (2015). *Pemetaan Kompetensi untuk Pengembangan Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi di Unit Kerja Perawatan (ICU) Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya. Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017).
- Wijaya, R. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung
- Wiltshire. (2016). *The Meanings Of Work in a Public Work Scheme in South Africa. International Journal of Sociology and Social Policy*. 36 (1/2), 119-135