



**PERAN KOMPETENSI DAN KETERAMPILAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA BAGI PELAKU UKM KABUPATEN GUNUNG MAS, KALIMANTAN
TENGAH**

Oleh

Ferdinand

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

Email: ferdinand62@gmail.com

Abstrak

Penelitian dibidang manajemen SDM, untuk meningkatkan pendapatan UKM dengan efektif dan efisiensi SDM. Strategi SDM di bangun berbasis pada kemampuan pelaku usaha dengan kompetensi dan keterampilan yang diberikan oleh dinas terkait di Kabupaten Gunung Mas, Provinsi Kalimantan Tengah. Jenis penelitian kuantitatif dengan kuesioner dan di analisis dengan alat statistik SPSS 24.0. Hasil penelitian menyatakan 40 pelaku UKM perlu adanya pelatihan untuk meningfkatkan kompetensi dan keterampilan dari hasil uji signifikan positif, yaitu kemampuan dalam keahlian, aplikatif, efektif dan efisiensi serta hasil produk yang mampu bersaing. Implikasi hasil penelitian memberikan bukti kepada pemerintah bidang perdagangan dan perindustrian maupun dinas koperasi dan UKM untuk dapat lebih memperhatikan kebutuhan softskill pelaku UKM di Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah.

Keywords: Kompetensi, Keterampilan, Kinerja, SDM

PENDAHULUAN

Efektif dan efisiensi kegiatan SDM dapat menjadi kegiatan-kegiatan pokok yang dilakukan oleh pelaku UKM dalam upayanya mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk bisa berkembang dan mendapatkan laba semaksimal mungkin [1-5]. Kegiatan SDM tidak hanya mempunyai pengaruh yang besar terhadap pada pendapatan pada jangka pendek tetapi juga jangka panjang [2,3]. Tugas dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kebijakan SDM berdasarkan pada fungsi penerapan sistem usaha sebagai, upaya memberikan kepuasan kepada konsumen atau pelanggan melalui pemenuhan harapan-harapan atau keinginan mereka [5-7].

Mengikuti perkembangan, tentang paradigma kinerja UKM (Usaha Kecil Menengah), perlu dilakukan kegiatan kompetensi dan keterampilan dalam meningkatkan kinerja yang dapat berdampak pada profit suatu usaha [1,5,8]. Dimana, strategi SDM dibangun dengan sistem yang merujuk pada aktivitas dasar dan sumber daya yang ada di tempat usaha [7-9].

Pada teori SDM menyatakan bahwa kompetensi dan keterampilan kerja pada dasarnya menunjukkan kualitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Keterampilan kerja dapat ditingkatkan melalui latihan dan pengalaman. Sedangkan kompetensi adalah proses pembentukan kemampuan diri dari sikap kearah profesional melalui pembelajaran yang dialami dari waktu ke waktu. Oleh karena itu semakin lama masa kerja maka semakin tinggi atau lama seseorang dalam meningkatkan kompetensi diri, jika demikian maka semakin tinggi kompetensi dan keterampilan, dan kinerja pun semakin baik. Jadi keterampilan



(*skill*) bisa didapatkan dari pelatihan, keahlian diri dan pengalaman [6-8].

Kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu [2,5,9]. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dari uraian mengenai pentingnya strategi SDM, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui peran kompetensi dan keterampilan kerja dalam pengelolaan usaha pelaku UKM yang di Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah.

LANDASAN TEORI

Penekanan Teori dalam studi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam beberapa tahun terakhir telah bergeser dari efisiensi operasi pegawai individu ke efisiensi manajerial seluruh organisasi. Agar efektif, kebijakan sumber daya manusia (SDM) harus secara erat menghubungkan sistem dan fungsi sumber daya manusia dengan tujuan keseluruhan dan persyaratan fungsional bisnis. Selain itu kemampuan keberlanjutan usaha dipengaruhi dari efektivitas SDM dalam menghasilkan produk UKM. Sehingga, dibutuhkan aplikatif efisiensi system dalam penerapan SDM berikut.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja menurut [1,6,11] adalah proses pembentukan pengetahuan dan keahlian kerja dari ukuran yang digunakan untuk meningkatkan hasil pekerjaan secara baik dan maksimal. Kompetensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [10-12]. Kompetensi kerja pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut [3-9,13] komponen kompetensi kerja adalah berupa pengetahuan, sikap dan nilai. Kompetensi erat hubungannya

dengan kemampuan intelektual yang memainkan peran lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit dan menuntut persyaratan pemrosesan mendapatkan informasi. Kompetensi lebih lanjut dikatakan sebagai pencapaian prestasi berkaitan dengan terselesainya pekerjaan dengan baik dan hasil memuaskan [9-11].

Lebih lanjut kompetensi bisa dikatakan kemampuan kerja sebagai proses perkembangan pengetahuan dan keterampilan berdasarkan kemampuan intelektual yang didukung pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu. Berdasarkan hal itu, waktu menjadi penting karena semakin lama masa kerja maka semakin berpengalaman dalam bekerja, semakin meningkat pengetahuan dan keahlian kerja. Oleh karena itu tidak mengherankan setiap usaha dalam kebijakan merekrut karyawan selalu mensyaratkan pendidikan dan pengalaman kerja, karena itu berhubungan dengan kompetensikerja.

Keterampilan Kerja

Potensi manusia hanya dapat ditentukan melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karena hal tersebut dapat diukur menurut ketentuan sesuatu pekerjaan yang diembannya. Agar keterampilan dapat diterapkan maka dibutuhkan pengetahuan kerja melalui pelatihan dalam meningkatkan kinerja. Menurut teori Perilaku organisasi [11-14] menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang/pegawai dalam menghasilkan barang/jasa dan memiliki nilai ekonomis untuk meningkatkan laba dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Itulah sebabnya kinerja yang efektif dan efisiensi dilakukan seseorang dalam suatu organisasi dikelompokkan ke dalam bagian-bagian atau unit-unit kerja untuk mempermudah mengelola, mengatur atau yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.



Kinerja UKM

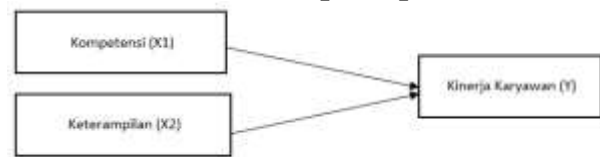
Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Menurut [6,7-10] bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ukuran kinerja dengan kemampuan kerja dari kompetensi dan keterampilan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Sehingga dalam kinerja dibutuhkan seseorang yang mampu melakukan pekerjaan secara profesional dari laporan kinerja yang dievaluasi minimal enam bulan. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka mampu mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Menurut [7,9,10], mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut [5-9,12] mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Kerangka Konsep Penelitian

Kinerja pegawai adalah capaian perusahaan maupun unit usaha yang berpengaruh bagi kesuksesan serta keberlanjutan usaha [13]. Kinerja yang didukung oleh performa pegawai yang terampil dan kreatif merupakan sisi positif dalam meningkatkan pendapatan UKM [14]. Maka, berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dibuat dalam interpretasi hasil sebagai berikut.

Gambar 1. konseptual penelitian



Sumber: Author, 2022

METODE PENELITIAN

Penelitian bersifat deskriptif secara kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 40 pelaku UKM di Kabupaten Gunung Mas, Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan data dari dinas koperasi dan UKM provinsi Kalimantan Tengah, UKM Aktif berjumlah sama dengan responden yang dituju, maka teknis sampling jenuh atau sensus yang digunakan. Analisis untuk mendapatkan gambaran dari data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui item kuesioner adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan rumus sebagai berikut.

$$\text{Persamaan } Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- b_1b_2 = Nilai koefisien regresi
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Keterampilan
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner pada 40 responden yang merupakan pelaku usaha (UKM) dengan produk kerajinan tangan, fashion, makanan dan minuman di Kabupaten Gunung Mas, Palangka Raya, memiliki beberapa tahapan uji. Pertama uji asumsi klasik (harus memenuhi syarat statistic), selanjutnya uji regresi. Berdasarkan hasil uji maka didapat interpretasi hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.117	.883		4.213	.000
1 Kompetensi X1	.275	.084	.429	3.251	.001
Keterampilan X2	.359	.061	.654	4.472	.000

Sumber: hasil analisis author, 2022

$$Y = 5,117 + 0,275X_1 + 0,359X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada tabel *coefficient*, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai $\alpha = 5,117$. Artinya, jika kompetensi (X_1) dan keterampilan (X_2) tidak berpengaruh, maka kinerja karyawan nilainya 5,117.
2. Kompetensi (X_1) = 0,275. Artinya, jika nilai keterampilan (X_2) tetap, dan kompetensi (X_1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275.
3. Keterampilan (X_2) = 0,359. Artinya, jika nilai Kompetensi (X_1) tetap dan Keterampilan (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,359.

Berdasarkan hasil uji secara parsial, Koefisien dari variabel kompetensi (X_1) adalah signifikansi pada $\alpha = 0,000$, karena $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 1,64$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) bisa diterima.

Selanjutnya untuk hasil uji secara parsial, Koefisien dari variabel keterampilan (X_2) adalah signifikansi pada

$\alpha = 0,000$, karena $t_{hitung} 4,472 > t_{tabel} 1,64$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya pengaruh variabel keterampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) bisa diterima.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.357	2	38.751	74.003	.000 ^b
Residual	28.361	37	.685		
Total	156.718	39			

Sumber: Hasil analisis, author 2022

Berdasarkan hasil uji secara simultan antara variabel kompetensi (X_1) dan keterampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $F_{hitung} 74,003 > F_{tabel}$ sebesar 3,354 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kompetensi (X_1) dan keterampilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change in R Square	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.952 ^a	.834	.791	.319	.726	74.003	2	37	.000

Sumber: SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada nilai *Adjusted R square* sebesar 0,791. Hal ini berarti kemampuan variabel Kompetensi dan variabel Keterampilan sebesar 79,1 % sisanya 20,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



PENUTUP

Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh kompetensi kerja dan keterampilan terhadap kinerja pelaku usaha UKM di Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah, maka hasil membuktikan bahwa: Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Keterampilan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), serta peran secara bersama bahwa, kompetensi (X_1) dan keterampilan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Implikasi hasil membuktikan bahwa semakin baik kompetensi pekerja dan keterampilan pekerja maka akan semakin meningkatnya kinerja. Hasil ini memberikan saran kepada pelaku usaha UKM untuk dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan diri pekerja dengan pelatihan, sehingga produk yang dihasilkan dapat berdaya saing serta meningkatkan pendapatan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah variabel lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat menggunakan metode lain dalam dengan sampel yang lebih besar untuk dapat memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Prakasa, Y., & Putri, Y. R. (2020). Iklim kewirausahaan dan kompetensi kewirausahaan: Upaya untuk meningkatkan kinerja usaha (studi pada UMKM batik tulis bayat, Klaten). *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 25(2), 104-118.
- [2] Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 35-41.
- [3] Suryana, A. T., & Burhanuddin, B. (2021). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha UMKM Kopi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 117-128.
- [4] Paraswati, S. N., & Laily, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Bisnis Wanita Batik Mangrove Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(3).
- [5] Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ningsih, L. K. (2021). Peran kompetensi sdm, internal locus of control dan karakteristik wirausaha dalam meningkatkan kinerja umkm. *INOVASI*, 17(4), 835-840.
- [6] Claudia, M., & Sangen, M. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha dan Niat Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan di Kotamadya Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 8(3), 196-207.
- [7] Masitoh, I., & Rahardi, D. R. (2020). Pengembangan Kompetensi Pendapatan Terhadap Kinerja UMKM Pada Masa Pandemi Covid 19. *JURNAL MANAJEMEN Pelita Bangsa*, 5(03), 19-24.
- [8] Murtadlo, K. (2018). Pengaruh kompetensi kewirausahaan, kompetensi sumber daya manusia, dan supply chain management terhadap kinerja UKM dan keunggulan bersaing. *Sketsa Bisnis*, 5(1), 15-27.
- [9] Tiawon, H., & Kristinae, V. (2021). Aktivitas Ekonomi UKM dalam Rangka Menjaga Ketahanan Pangan Masa Pandemic Covid-19 di Kalimantan Tengah. *Media Bina Ilmiah*, 15(9), 5129-5138.
- [10] Pratopo, P., Erdawati, L., Atikah, A., & Gunawan, Y. M. (2021). Pengaruh kompetensi kewirausahaan dan etos kerja terhadap kinerja pelaku UMKM di Kota



- Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1).
- [11] Utami, K. S., & Desnormasari, D. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Perajin Batik Pada Sentra Batik Pendowoharjo. *EBBANK*, 9(2), 1-10.
- [12] Widiastuti, E. (2019). Peningkatan Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan Sumber Daya Manusia sebagai Strategi Keberlangsungan Usaha pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).
- [13] Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 78-93.
- [14] Tholib, M., Mutamimah, M., & Adibah, I. Z. (2021). Peningkatan Kompetensi Kewirausahaan Pada Masa Covid 19 Bagi Pengusaha Aisyiyah. *Berdikari: Jurnal Inovasi dan Penerapan Ipteks*, 9(2), 212-226.
- [15] Ludiya, E. (2020). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Pada UMKM Bidang Fashion di Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 141-154.