

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado.

Anita Christine Runtu

Jantje Mandey

Martha Ogotan

Abstract :This research aims to know the performance of produce educators at the Academic University of Sam Ratulangi Manado. " Aspects that should be taken to achieve competence, namely, hard work and a great desire to want to learn and keep learning without thinking of things that limit us to back off and not want to evolve, because the science knowledge and skills that will lead us to a success. lazy in Office but should have a willingness to continue to develop. If we often procrastinate job, lazy in Office and has no will to develop it will greatly affect our performance. Therefore, with positive thinking for the sake of improved performance then with craft, loyalty, as well as creativity can improve performance as work for the sake of advancing responsibility form the University of Sam Ratulangi University as the pride of North Sulawesi.

In this research uses qualitative research methods in which this research will emphasize research results at a depth where the researcher directly involved as an instrument of the research base of the Informant in this research is the head of the academic section of the University of Sam Ratulangi Manado (Informants 1), which is considered able to give further information could also give recommendations anyone could become a staple in the study informants. u Lo Principal Informants in this study is Part of the academic staff of the University of Sam Ratulangi Manado assigned as many as 7 people informant. As for the steps-the steps in the analysis of the data, i.e., what Data still need to be sought, the hypothesis of what needs to be tested, what questions need to be answered, what method should be used to obtain new information

Conclusion based on the above interviews are then compared with the theory and concepts of Competence as well as human resource management at connect with Competence human resources in improving the performance of produce educators at the academic University of Sam Ratulangi Manado, as described later in the tighten up existing theories above it overall indicates that human resources are already capable in the execution of daily job duties , well, responsible, are to assist and serve, has an impact from the influence of the consciousness of freedom of Association and relationship coaching, managerial competence, cognitive, and personal effectiveness. So the results of this research show that the performance of produce educators at the academic University of Sam Ratulangi Manado is already good, but even better when retained what already felt good and upgraded again what is felt is still lacking.

Referring to the discussion and conclusions in any educational staff is expected to recommend in the academic section further enhance existing human resources. Don't be satisfied with what we have at the moment but, let's keep digging up all the potential of ourselves to further improving human resources is certainly will also improve our performance. Expected also to the staff of produce educators to be able to give excellent service to students so that there can be reflected from the human resources which are owned. Expected each produce educators both superiors and subordinates, make up a good working relationship among each other so that it can support any work so that it can run well and gained satisfactory results without anyone feels aggrieved. Continue to preserve what already exists today, good nature, self-control, self-confidence, flexibility, and a commitment to the Organization so that the progress of an organization in this case Sam Ratulangi University will be the heartland of the us as well. Need for trainings on leadership, public service, and managerial employees in order that in this case the competence of employees itself can increase through the training.

Key words: *competence, Human Resources*

Pendahuluan

Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang

paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi

yang ada, terstruktur dan memiliki teknologi dalam suatu organisasi.

Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada.

Banyak para ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidak suatu organisasi dengan kompetensi setiap pegawai yang ada. Untuk membentuk sosok aparatur seperti tersebut memang memerlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berbasis kompetensi. Demikian pula dalam pengembangan pegawai, penilaian prestasi kerja (PPK), pola karir, penggajian, promosi/demosi, pemberhentian, dan sebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat.

Perubahan melalui diklat dapat dilakukan dengan melakukan berbagai kursus, pendidikan formal maupun non formal, atau pendidikan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi teknis, maupun perubahan pola pikir, moral, dan perilaku aparatur. Meskipun merubah pola pikir, moral, dan perilaku aparatur melalui diklat memang tidak mudah, namun tetap perlu dilakukan.

Peningkatan kemampuan atau kompetensi melalui non diklat dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif untuk terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi secara berkala, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis, dan lain sebagainya. Eksistensi aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya.

Peningkatan kompetensi aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholder-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya.

Dalam mengimplementasikan beberapa kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah / birokrasi atau PNS dalam mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara

profesional maka, di era reformasi saat ini pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah/birokrasi pada semua jenjang pemerintahan, antara lain adalah Undang-Undang No 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana didalamnya antara lain mengatur tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur atau PNS.

Sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam Undang-undang No 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Maka sangatlah wajar apabila pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi kerja aparatur baik dari segi kualitas dan kuantitas baik Pengetahuan, Keahlian, Keterampilan dan Sikap sehingga dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional.

Penyelenggaraan seluruh kebutuhan publik hendaknya dimanajementi dengan profesional. Dalam rangka pembenahan ini tidak saja membutuhkan teknologi yang akomodatif terhadap kemajuan zaman, akan tetapi masih harus dilengkapi dengan sumber daya manusia yang handal. Teknologi canggih tidak akan banyak berarti jika tanpa diimbangi dengan pegawai yang mampu

mengoperasikan secara baik. Oleh karena itu, birokrasi memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari pengamatan peneliti, ternyata dikalangan Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan bahkan tidak memiliki skill (keterampilan) sehingga dalam pelaksanaan tugas sehari-hari menjadi kendala dan mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya yang dimilikinya, maka waktu akan menjadi lebih lama dan bahkan untuk penyelesaiannya masih membutuhkan tuntunan dan arahan dari atasan.

Hal ini dibuktikan, bahwa masih ada yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya, dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan dalam bekerja.

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi dan iklim organisasi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai

tujuan, sedangkan iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak pegawai maupun pihak pimpinan sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja pegawai. Istilah “Kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “*Competencies*” atau “*Competence*”. Kamus Inggris-Indonesia mengartikan competence sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990). Dalam perkembangan selanjutnya istilah kompetensi ini mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan dengan persepsi yang berbeda-beda, antara lain adalah penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Spencer and spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Brian (dalam Sudarmanto, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Armstrong (2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada

suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Murphy (dalam Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan.

Dari setiap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain : kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang/rendah dari pimpinan, kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan pegawai, kurangnya keinginan dari pegawai untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi, dan pimpinan kurang memberi penghargaan kepada pegawainya, pegawai sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti ; bermain game, online facebook, mendengarkan musik, dsb.

Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemauan dan keinginan

individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan. Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Banyak ditemui pegawai-pegawai tenaga kependidikan pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata 1 karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun. Sehingga dapat dilihat bahwa mereka tidak ingin berkembang demi peningkatan karir dan juga terutama dalam peningkatan kinerja.

Aspek yang harus dilakukan untuk mewujudkan kompetensi, yaitu kerja keras dan keinginan yang besar untuk mau belajar dan terus belajar tanpa memikirkan hal-hal yang membatasi kita untuk mundur dan tidak ingin berkembang, sebab ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan membawakita pada sebuah kesuksesan.

Sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan dalam memajukan Universitas Sam Ratulangi sebagai Universitas kebanggaan Sulawesi Utara. Maka hendaknya kerajinan, loyalitas dan kreatifitas Tenaga Kependidikan pada Bagian Akademik terus ditingkatkan dengan selalu berpikir positif serta

menghilangkan semua kebiasaan buruk seperti: menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor tetapi hendaknya memiliki suatu kemauan untuk terus berkembang.

Jika kita sering menunda-nunda pekerjaan, malas masuk kantor dan tidak memiliki kemauan untuk berkembang maka akan sangat mempengaruhi kinerja kita. Oleh sebab itu dengan berpikir positif demi peningkatan kinerja maka dengan kerajinan, loyalitas, serta kreatifitas dapat meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggungjawab pekerjaan demi memajukan Universitas Sam Ratulangi sebagai Universitas kebanggaan Sulawesi Utara.

Oleh sebab itu penulis tertarik hendak mengadakan penelitian lebih lanjut dengan merumuskan judul “Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado.”

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian ini akan menekankan pada kedalaman hasil penelitian dimana peneliti terlibat langsung sebagai instrumen penelitian.

Metode kualitatif merupakan suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Menurut Bogdan dan Tylor (dalam Moleong, 2001) merupakan

prosedur meneliti yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Ardianto (2010) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan perilaku artistik. Pendekatan filosofis dan aplikasi metode dalam kerangka penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memproduksi “ilmu-ilmu lunak” seperti : sosiologi, antropologi, (komunikasi dan publik relations, Pen) peneliti kualitatif percaya bahwa “kebenaran” (Truth) adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaan terhadap orang-orang dalam interaksinya dengan situasi sosial kesejataan (Danim, 2002).

B. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado yang berjumlah keseluruhannya 44 orang tetapi yang menjadi subjek penelitian hanya 8 orang saja.

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini mengkaji tentang Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado dan sebagai subjek penelitian yaitu pegawai pada Bagian Akademik.

Untuk itu diperlukan penetapan Informan dalam penelitian ini. Informan terdiri dari informan pangkal dan informan

pokok (*key informan*). (Koentjaraningrat, 1991).

Menurut Koentjaraningrat, informan pangkal adalah orang yang dipandang mampu memberikan informasi secara umum dan mampu menunjuk orang lain sebagai informan pokok yang dapat memberikan informasi yang lebih mendalam. Informan Pangkal dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado (Informan 1), yang dianggap mampu memberikan informasi selanjutnya juga bisa memberikan rekomendasi siapa-siapa saja yang bisa dijadikan informan pokok dalam penelitian ini.

Untuk Informan Pokok dalam penelitian ini adalah para Staf Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado yang ditetapkan sebanyak 7 orang informan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi. Wawancara merupakan alat *rechecking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat

dalam kehidupan sosial yang relatif lama (Sutopo 2006).

Interview adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka (*face to face relationship*) antara si pencari informasi (*interviewer* atau *informan hunter*) dengan sumber informasi (*interviewee*). (Sutopo, 2006).

Jenis interview meliputi interview bebas, interview terpimpin, dan interview bebas terpimpin (Sugiyono, 2008). Interview bebas, yaitu pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Interview terpimpin, yaitu interview yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci. Interview bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin.

Lofland dan Lofland (Moleong, 2003) menyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan sebagai data primer, selebihnya adalah data tambahan. Artinya, kata-kata dan tindakan dari subjek hanyalah sebuah catatan (informasi) yang tidaklah memberikan arti apapun sebelum dikategorisasikan dan direduksi. Jadi kemampuan peneliti adalah menangkap data, bukan sekedar mencerna informasi verbal tetapi mampu pula mengungkap dibalik tindakan atau bahasa nonverbal responden.

Data dapat berupa data lisan, tulisan, tindakan, ataupun lainnya diperoleh dari sumber informasi. Peneliti harus mempertimbangkan empat ukuran yang disarankan oleh Miles & Huberman (1984) (dalam Creswell, 1994) ; latar (tempat penelitian akan berlangsung), pelaku (orang yang akan diamati atau diwawancarai), peristiwa (apa yang akan diamati atau diobservasi), dan proses (sifat kejadian yang dilakukan pelaku didalam latar tersebut). Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti adalah teknik pengumpulan data secara wawancara mendalam atau *deep interview*.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduan, 2004).

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis dilakukan sepanjang penelitian berlangsung, sejak pengumpulan data dimulai, analisis data dilangsungkan secara terus menerus hingga pembuatan laporan penelitian. Laporan itu hendaknya merupakan penyajian data secara analitis dan deskriptif yang telah dikumpulkan dan ditafsirkan secara sistematis (Furchan, 1992).

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil wawancara untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang temuan-temuan yang berdasarkan permasalahan yang diteliti. Analisis data menurut Patton (dalam

Moleong, 2003) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan kedalam suatu pola, kategori dan satuan urutan dasar.

Adapun langkah – langkah dalam analisis data, yakni :

1. Data apa yang masih perlu dicari ;
2. Hipotesis apa yang perlu diuji ;
3. Pertanyaan apa yang perlu dijawab ;
4. Metode apa yang harus digunakan untuk mendapatkan informasi baru ;
5. Kesalahan apa yang harus segera diperbaiki ;

F. Fokus Penelitian

“Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado”.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill,*

ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Selanjutnya, Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang

dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu.

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni : 1). Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), 2). Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan 3). Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada

diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja

2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Masih mengenai kategori atau klasifikasi kompetensi, Talim (2003:7) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan dasar (*soft skill*), ketrampilan baku (*hard skill*), ketrampilan sosial (*social skill*), dan ketrampilan mental (*mental skill*). Ketrampilan baku (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, ketrampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; ketrampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, ketrampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental SDM. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat

ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

Sementara itu Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi

mencapai tujuannya'.Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992:16) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini: *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*'. *Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat*. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995:4) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Berdasarkan rangkuman wawancara di atas yang kemudian di bandingkan dengan teori dan konsep dari Kompetensi serta Manajemen Sumber Daya Manusia di Hubungkan dengan Kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, seperti

yang dideskripsikan kemudian di perkuat dengan teori yang ada diatas secara keseluruhan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada sudah mampu dalam pelaksanaan tugas pekerjaan setiap hari, dengan baik, bertanggungjawab, bersifat membantu dan melayani, memiliki dampak dari pengaruh kesadaran berorganisasi dan pembinaan hubungan, kompetensi manajerial, kognitif, dan efektifitas pribadi. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado sudah baik, tetapi lebih baik lagi apabila dipertahankan apa yang sudah dirasa baik dan ditingkatkan lagi apa yang dirasakan masih kurang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Sumber daya manusia yang dimiliki staf tenaga kependidikan pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah baik dan dalam pelaksanaan tugas setiap hari dan penuh rasa tanggungjawab.
2. Kompetensi yang bersifat membantu dan melayani sudah ada sejak dulu sehingga setiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik. Tapi terkadang tak bisa dipungkiri bahwa sering muncul sikap yang sangat tidak baik ketika kita memberi pelayanan terhadap mahasiswa.

3. Hubungan kerjasama yang baik juga sangat mempengaruhi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja, sebab kita mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik apabila hati dan pikiran kita merasakan ketentraman jiwa, tanpa ada tekanan dari siapapun. Maka dengan sendirinya hubungan dalam pekerjaan pasti membuahkan hasil yang baik pula.
4. Pengembangan, arahan, dan kepemimpinan akan memberi dampak terhadap pemikiran-pemikiran analitis, pemikiran konseptual dan keahlian yang merupakan dimensi dalam mendorong kinerja untuk semakin di tingkatkan.
5. Pengendalian diri, kepercayaan diri, keluwesan, dan komitmen terhadap organisasi yang mengantar kita pada kemajuan organisasi dalam hal ini kita sudah menunjang visi dan misi Universitas Sam Ratulangi yang kita banggakan.

B. Saran

1. Diharapkan setiap staf kependidikan di bagian akademik lebih meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Jangan puas dengan apa yang kita miliki saat ini tetapi, marilah terus menggali segala potensi diri kita untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia yang sudah tentu juga akan meningkatkan kinerja kita.
2. Diharapkan juga kepada staf tenaga kependidikan untuk dapat memberi Pelayanan Prima kepada mahasiswa agar

- dari situ dapat tercermin sumber daya manusia yang dimiliki.
3. Diharapkan setiap tenaga kependidikan baik atasan maupun bawahan, ciptakanlah hubungan kerja yang baik diantara sesama sehingga dapat menunjang setiap pekerjaan sehingga boleh berjalan dengan baik dan memperoleh hasil yang memuaskan tanpa ada yang merasa dirugikan.
 4. Terus pertahankan apa yang sudah ada sekarang ini, sifat yang baik, pengendalian diri, kepercayaan diri, keluwesan, dan komitmen terhadap organisasi sehingga kemajuan suatu organisasi dalam hal ini Universitas Sam Ratulangi akan menjadi kebanggaan kita juga.
 5. Perlu adanya pelatihan – pelatihan tentang kepemimpinan, pelayanan publik, dan manajerial kepada para pegawai agar supaya dalam hal ini kompetensi dari pegawai itu sendiri dapat di tingkatkan lewat pelatihan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Furchan. 1992. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Surabaya : Usaha Nasional
- Ardianto, Elvinaro. 2010. Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Armstrong, Michael, 2004, Performance Management (Terjemahan Toni Setiawan), Yogyakarta, Tugu Publisher.
- Banowati Talim. (2003). Solusi Proaktif Permasalahan SDM di Indonesia. Pikiran Rakyat .(online), halaman 11, Tersedia:[http:// www.pikiranrakyat.com](http://www.pikiranrakyat.com)
- Creswell, J.W. (2002), Education Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Pearson Education, Inc. New Jersey
- Cushway, Barry, 1996, Human Resources Management : The Fast Track MBA Series. (terjemahan) Jakarta : PT. ElexMedia Komputindo.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru. Jakarta : Raja Grafindo: Persada.
- Moleong Lexy J, 2001, Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung; Remaja Rosda Karya
- Palan, R. (2007) Competency Management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, (2008). Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
Bandung Alfabeta

Sedarmayanti, 2009, Manajemen SDM,
Reformasi Birokrasi dan Manajemen
Pegawai Negeri Sipil, Bandung : Refika
Aditama.

Stoner, Freeman dan Gilbert (1995).
Pengantar Bisnis.GRAHA ILMU.
Yogyakarta

Suparno, Paul.,2005. Miskonsepsi dan
Perubahan Konsep dalam Pendidikan
Fisika, PT. Gramedia Widia Sarana,
Yogyakarta

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta :
Raja Grafindo Persada