

**DAMPAK KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GENTA
SINGGALANG PRESS**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Kesejanaan Administrasi Publik Strata Satu (S1)*



Oleh :

GISCHA RALICHA

NIM. 2010/55034

PROGRAM STUDI
ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

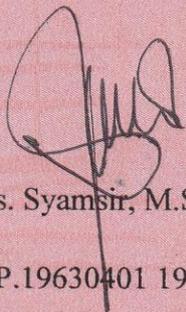
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Singgalang Press
Nama : Gischa Ralicha
TM/NIM : 2010/55034
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 05 Juni 2014

Disetujui Oleh

Pembimbing I



Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D

NIP.19630401 198903 1 003

Pembimbing II



Adil Mubarak, S.IP.M.Si

NIP: 19790108 200912 1 003

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

Pada Hari Kamis, 05 Juni 2014 pukul 08.00 WIB s/d 10.00 WIB
**Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Genta Singgalang Press**

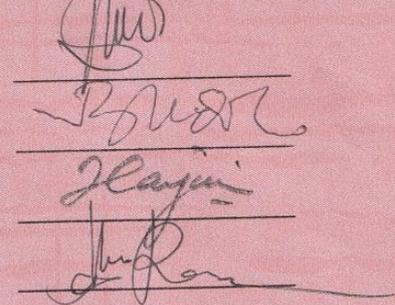
Nama : Gischa Ralicha
TM/NIM : 2010/55034
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Padang, 05 Juni 2014

Tim Penguji:

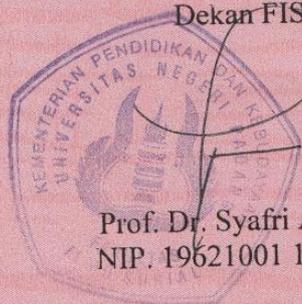
	Nama
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D
Sekretaris	: Adil Mubarak, S.IP.M.Si
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si.
Anggota	: Nora Eka Putri, S.IP.M.Si

Tanda Tangan



Mengesahkan

Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syafri Anwar M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gischa Ralicha

TM/NIM : 2010/55034

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Singgalang Press”** adalah benar hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari hasil karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sesungguhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 05 Juni 2014

Saya yang menyatakan,



Gischa Ralicha
55034/2010

ABSTRAK

Gischa Ralicha 55034/2010: Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Singgalang Press

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa masalah yang terjadi di PT. Genta Singgalang Press yang mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang sering melimpahkan wewenang pekerjaan ke karyawan lain sehingga butuh waktu lama dalam menyelesaikan pekerjaan dan banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan dengan sering datang terlambat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan PT. Genta Singgalang Press, serta upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Genta Singgalang Press.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Informan penelitian diambil secara *Purposive Sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data dan menggunakan teknik triangulasi sumber. Data dianalisis melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM di PT. Genta Singgalang Press dari awalnya sudah baik. Hal ini bisa dilihat dari diwajibkannya setiap karyawan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dimasing-masing bidang kerjanya, serta diwajibkannya karyawan mengikuti pelatihan-pelatihan kerja guna menghindari rasa canggung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kompetensi juga sangat berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Genta Singgalang Press. Hal ini terbukti dengan meningkatnya produktifitas dan pendapatan karyawan yang semakin lama semakin berkompeten dibidangnya masing-masing. Pimpinan PT. Genta Singgalang Press telah melakukan berbagai upaya dalam peningkatan kinerja karyawannya, diantaranya pemberian kompensasi bagi karyawan yang dinilai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang merasa hasil kerja mereka dihargai, diadakannya pelatihan atau training atau seminar bagi karyawan-karyawan, pemberian pemahaman mengenai penggunaan alat-alat baru dengan mendatangkan ahlinya, diadakan mutasi kerja guna menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah, Tuhan Semesta Alam yang menciptakan manusia sebagai khalifah di muka bumi. Shalawat serta salam senantiasa penulis ucapkan kepada suri tauladan kita dan manusia termulia Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau. Alhamdulillah dengan rahmat dan ridho dari Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Singgalang Press”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana Strata 1 (S1) dengan gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bimbingan, saran dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si. Ph.D Ketua Jurusan Ilmu Sosial Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Akmal,SH,M.Si Dosen Pembimbing Akademik selama penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Adil Mubarak, S.IP.M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Yasril Yunus, M.Si, Bapak Karjuni Dt. Maani, M.Si., dan Ibuk Nora Eka Putri, S.IP.M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak kritik dan saran yang membangun kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibuk Lin Iriani selaku Kepala Bagian Personalia, Bapak Osmarwan Putra selaku Kepala Bagian Pemasaran, Ibuk Eva Idrus selaku Kepala Bagian Iklan Luar Kota, Ibuk Desy Yanti selaku Kepala Bagian Keuangan, dan Ibuk Rika Yosmeri selaku Kepala Bagian Iklan PT. Genta Singgalang Press yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk diwawancarai.
8. Ibuk Lenggogeni, Bapak Hartono, dan Bapak Eriyadi selaku Wartawan Harian Umum Singgalang yang telah meluangkan waktu dan bersedia untuk diwawancarai.
9. Teristimewa untuk orang tuaku serta abang dan adik ku yang telah memberikan do'a khususnya, dorongan untuk semangat dan motivasi kepada penulis secara moral maupun material agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman seperjuangan terutama bagi rekan-rekan Jurusan Ilmu Sosial Politik Universitas Negeri Padang angkatan 2010 yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyempurnakan skripsi ini, namun masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan, masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan Ilmu Pengetahuan yang penulis miliki. Meski begitu, penulis tetap berharap bahwa karya ini bisa menjadi banyak manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Maret 2014

Gischa Ralicha

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL

LEMBARAN PENGESAHAN

LEMBARAN TIDAK PLAGIAT

LEMBARAN PERSEMBAHAN

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi.....	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoritis.....	9
1. Pengertian Kompetensi.....	9
2. Pengertian SDM.....	20
3. Indikator Pengukuran Kompetensi.....	22
4. Pengertian Kinerja.....	27
5. Indikator Penilaian Kinerja.....	28
6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	30

7. Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Berdasarkan Kompetensi.....	32
B. Kerangka Konseptual.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Informan Penelitian.....	39
D. Jenis, Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	39
E. Uji Keabsahan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Temuan Umum.....	45
B. Temuan Khusus.....	54
C. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel1. Daftar Informan Penelitian.....	39
Tabel2. Volume Penjualan PT. GSP.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. GSP.....	53
Gambar 3. Ruangan Kerja Karyawan PT. GSP.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

Lampiran 2: Dokumentasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang beradaptasi dan informatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam agar tercapainya kesejahteraan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk dan menjalankan suatu organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer.

Pegawai-Pegawai yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Karena itu pimpinan harus dapat menetapkan sasaran kerja yang akan menghasilkan Pegawai yang berkualitas tinggi, bermotivasi tinggi dan produktif. Penetapan target-target spesifik dalam kurun waktu tertentu tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga bersifat kualitatif misalnya, dengan pengembangan diri untuk menguasai pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan dengan tingkat kompetensi yang makin baik.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat dalam kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Namun sayangnya banyak perusahaan tidak memiliki karyawan andal untuk berkompetisi. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah

lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kependaiannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kependaian itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

PT. Genta Singgalang Press adalah salah satu perusahaan media cetak lokal yang harus mampu meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya . PT. Genta Singgalang Press dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing diantara media cetak lokal lainnya. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai.

PT. Genta Singgalang Press menggunakan dua jenis karyawan bidang usaha, yang *pertama* karyawan organik, yaitu karyawan yang diangkat berdasarkan surat keputusan pemimpin umum sebagai karyawan tetap, menerima gaji bulanan dan mendapatkan bantuan fasilitas penuh berdasarkan bantuan perusahaan, yang *kedua* karyawan non organik, yaitu karyawan yang ditunjuk sebagai karyawan tetap atau honor yang ditugaskan melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja dan waktu tertentu. Bagi karyawan baru yang telah lulus seleksi akan ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan pada Harian Singgalang dan namanya akan dimasukkan ke dalam suatu pembukuan yang didalamnya antara lain berisi Nama, Alamat, Usia, Agama, Tempat-Tanggal lahir, Jenis Pekerjaan dan kapan karyawan tersebut mulai bekerja (dihitung mulai dari hari pertama bekerja). Karyawan baru akan diberikan masa percobaan selama tiga bulan dan dengan pembayaran gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan. Selama masa percobaan tersebut dilihat bagaimana kompetensi

kinerjanya, jika dilihat karyawan tersebut sangat berkompeten dalam bekerja maka besar kemungkinan akan dijadikan sebagai karyawan tetap.

Menurut observasi awal yang dilakukan, karyawan PT. Genta Singgalang Press terlihat sering terlambat masuk kerja. Hal ini sangat disayangkan, mengingat jika karyawan datang terlambat, seringkali pekerjaan menjadi lama selesainya. Oleh karena itu disini ingin dilihat apakah keterlambatan tersebut menjadi faktor utama dalam peningkatan kompetensi, serta faktor penentu bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut sumber dari salah satu pekerja PT. GSP yang telah penulis wawancarai, yaitu salah seorang pegawai bagian Kabag Personalia (23 Desember 2013) yang menjadi permasalahan kompetensi di perusahaan ini yaitu wartawan terkadang kurang kreatif dalam penulisan berita-berita atau terkesan monoton, serta kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan program-program dan alat-alat baru yang ada pada komputer. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Terakhir masalah kompetensi terletak pada kemampuan karyawan untuk mempertahankan budaya perusahaan. Karyawan sering tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga karyawan tidak dapat pulang tepat waktu/lembur. Begitu juga dengan kegiatan distribusi yang terkadang terhalang oleh beberapa faktor seperti cuaca dan kondisi jalan di daerah-daerah lain, karena PT. GSP menyebarkan surat kabar di Sumatera Barat tidak hanya di Padang (Murnetti,2008:3).

Latar belakang PT. GSP menerapkan Model Kompetensi ini antara lain mengingat pola pengembangan SDM yang belum terintegrasi, belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi pegawai belum sistematis. Pada tahap awalnya, aplikasi kompetensi di PT. GSP terutama diprioritaskan untuk program pengembangan dahulu.

Setiap perusahaan perlu mengembangkan apa yang dinamakan Model Kompetensi, yaitu referensi yang disusun secara sistematis untuk pedoman pengelolaan sumber daya manusia. PT. GSP mengklasifikasikan kompetensi menjadi empat kelompok yaitu kompetensi inti, kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi pribadi.

Penerapan model kompetensi didasari pertimbangan diperlukannya alat ukur untuk membedakan kompetensi serta karena kurang efektifnya training dan pengembangan karyawan. Proses implementasi Model Kompetensi di PT. GSP diawali dengan meminta dukungan dari manajemen perusahaan, *training* kepada HC (*human capital*) dan para Manajer, penyusunan *interfunctional competency*, dan dilanjutkan dengan penyusunan *functional competency* oleh masing-masing departemen, serta penyusunan formulir untuk teknis pelaksanaannya.

Kompetensi berguna untuk menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi. Demikian pula diperlukan untuk mengomunikasikan nilai dan

standar organisasi, menyeleksi, dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan dan membentuk proses kompensasi.

Model Kompetensi ini juga diintegrasikan dengan penilaian kinerja tahunan dan dijadikan dasar untuk menyusun program pengembangan. Mengingat bahwa dalam penerapan model kompetensi ini perlu diantisipasi kemungkinan hambatan, dimana beberapa diantaranya adalah butuh waktu lama, butuh pemahaman oleh para manajer, manajer enggan melaksanakan karena merasa tak butuh, terlalu rinci dan sulit untuk dilaksanakan, serta karyawan mengira ada kaitannya dengan penggajian dan hirarki kepangkatan. Dari penjelasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Dampak Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. Genta Singgalang Press (GSP)*".

B. Identifikasi Masalah

Setelah membaca uraian latar belakang yang ada, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

- 1) Kurangnya keterampilan karyawan dalam menulis berita
- 2) Terkadang berita yang disajikan terkesan monoton
- 3) Karyawan-karyawan yang terkadang mendapatkan kendala dalam mengoperasikan program-program atau alat baru yang ada.
- 4) Pendistribusian surat kabar terkadang mendapat rintangan seperti bencana alam.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kompetensi SDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Genta Singgalang Press ?
2. Apa upaya yang dilakukan pemimpin PT. Genta Singgalang Press dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehubungan dengan persoalan kompetensi yang dimiliki karyawannya ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

I. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi SDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Genta Singgalang Press
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pimpinan PT. GSP dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehubungan dengan persoalan kompetensi yang dimiliki karyawannya.

II. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi pada perusahaan PT. Genta Singgalang Press.
2. Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terutama sekali yang berkaitan dengan masalah Dampak Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Singgalang Press dan diharapkan dapat menjadi bahan tambahan informasi bagi peneliti lain yang membutuhkan informasi mengenai Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.