

## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan

Dhani Nur Hidayat

Universitas Tidar

[ghaninur600@gmail.com](mailto:ghaninur600@gmail.com)

Jl. Kapten Suparman No.39, Potrobangsari, Kec. Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116

***Abstract :** Superior human resources are needed by the village government in village development. The role of human resources is very strategic and important in achieving organizational goals. Therefore, improving the quality of human resources needs to be carried out by the village government. Skilled and expert human resources certainly have good performance and can help realize village development. The purpose of this research is to find out and analyze how the influence of human resource competence in improving employee performance is a case study in the Popongan Village Government. In this study using qualitative research with a qualitative descriptive approach. The analysis used in this study is to use SWOT analysis, which analyzes Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats. This study found that the Popongan Village Government has strengths and opportunities that can improve employee performance. However, on the other hand it also has weaknesses and threats that can reduce employee performance. Then it is necessary to apply the right strategy to increase strengths and opportunities and reduce weaknesses and threats.*

***Keywords:** Competence; Human Resources; Performance; SWOT analysis*

**Abstrak:** Sumber daya manusia yang unggul sangat dibutuhkan oleh pemerintah desa dalam perkembangan desa. Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu dilakukan oleh pemerintah desa. Sumber daya manusia yang terampil dan ahli tentu memiliki kinerja yang baik dan dapat membantu terwujudnya perkembangan desa. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan. Pada

penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan Analisis SWOT, yaitu menganalisis *Strengths* (Kekuatan), *Weaknesses* (Kelemahan) *Opportunity* (Peluang) dan *Threat* (Ancaman). Penelitian ini menemukan bahwa Pemerintah Desa Popongan memiliki kekuatan dan peluang yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, disisi lain juga memiliki kelemahan dan ancaman yang dapat mengurangi kinerja pegawai. Maka perlu diterapkan strategi yang tepat guna meningkatkan kekuatan dan peluang serta mengurangi kelemahan dan ancaman.

**Kata Kunci:** Analisis SWOT; Kinerja; Kompetensi, Sumber Daya Manusia

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga bagi perkembangan organisasi. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoadmojo, 2010:5). Peranan sumber daya manusia sangat strategis dan penting sekali dalam pencapaian tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, bekerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid dan Rowi, 2003:40). Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam bertahan dalam menghadapi perkembangan teknologi. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan unggul diperlukan daya manusia yang kompeten.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan suatu lembaga, jika memiliki aparatur yang memiliki kompetensi yang baik. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen utama kompetensi yang memainkan peran penting dan strategis

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Pengertian kinerja menurut Rahman (2011), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi kontribusi ke perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2008:54) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Umar (2012) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Seseorang dengan kinerja yang berkualitas dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan dengan hasil yang maksimal serta mampu bekerjasama dengan rekan kerja.

Pemerintah Desa Popongan merupakan lembaga pemerintahan di desa yang bertugas untuk memimpin, mengatur, melayani, dan mengayomi masyarakat desa Popongan. Pemerintah desa Popongan terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, bagian pemerintahan, bagian pembangunan, bagian kesra, bagian keuangan, bagian trantib, bagian umum, dan kepala dusun. Desa memiliki wewenang dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa (Republik Indonesia, 2014). Desa dalam mengelola sumber-sumber pendapatan dan penggunaan dana desa perlu dilakukan dengan dengan baik.

Untuk memberi pelayanan maksimal terhadap masyarakat, maka kompetensi sumber daya manusia yang ada harus unggul. Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji kompetensi sumber daya manusia di pemerintah desa Popongan dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pemerintah Desa Popongan”. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pemerintah desa Popongan untuk dapat mengelola kompetensi sumber daya manusia yang ada.

## **KAJIAN TEORITIS**

Analisis SWOT merupakan metode analisis yang membandingkan faktor internal, yaitu kekuatan (strength), dan kelemahan (weakness) dengan faktor eksternal yaitu peluang (opportunity), dan ancaman (threats). Menurut Rangkuti ( 2015: 19 ), Analisis Strengths, weaknesses, Opportunities, Threats (SWOT) adalah salah satu alat bantu yang digunakan untuk mengembangkan strategi berdasakan pada situasi di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. (Albert Humphrey, 1960-1970) berpendapat bahwa analisis SWOT atau Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats adalah:

1. Strengths (kekuatan). Yaitu suatu kelebihan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan atau organisasi.
2. Weaknesses (kelemahan). Yaitu kekurangan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang mana ketika kekurangan ini dapat diatasi maka akan berdampak pada upaya pengembangan dalam mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan.

3. Opportunities (peluang). Peluang adalah kesempatan yang ada di hadapan perusahaan untuk mencapai tujuan. Peluang bisa berdampak positif apabila cepat diambil dan dilaksanakan.
4. Threats (ancaman). Kendala tidak selamanya bersifat negatif. Dia juga akan berubah menjadi positif ketika seluruh karyawan saling bekerja sama untuk mencari solusi. Dan akan berdampak buruk jika terus berada dalam lingkaran kesalahan dan tidak ada inisiatif untuk diubah.

Semua aspek dalam analisis SWOT diidentifikasi untuk menentukan apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang berada di perusahaan tersebut. Setelah semua aspek diidentifikasi, selanjutnya diidentifikasi dengan menggunakan table Matrix SWOT untuk menentukan strategi pembangunan perusahaan dan mengatasi kelemahan yang menjadi masalah. Tabel matriks merupakan sebuah alat menunjang manajer dalam mengembangkan 4 jenis strategi yaitu SO Strategi (Strength-Opportunity), WO Strategi (Weakness-Opportunity), ST Strategi (Strength-Threat) dan WT Strategi (Weakness-Threat) (Davis 2009).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif, pendekatan deskriptif yaitu sebuah penelitian yang bertujuan membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat obyek penelitian. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai berbagai fakta mengenai fenomena yang diteliti dengan cara mengumpulkan data untuk kemudian di analisis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan mengkaji fenomena tertentu secara terperinci dan menyeluruh. Data pada penelitian ini didapat dari hasil observasi yang dilakukan di kantor pemerintah desa Popongan.

Teknik analisis data dengan menggunakan Analisis SWOT, yaitu salah satu metode yang digunakan untuk menggambarkan kondisi suatu masalah, dan melakukan evaluasi terhadap masalah tersebut, proyek atau konsep bisnis yang berdasarkan faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar) yaitu Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats (Wibisono, 2010 dalam Mustika,2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis SWOT**

Analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa Popongan.

### **2. Kekuatan**

Kekuatan (strenghts) yang ada pada pemerintah desa Popongan yaitu adanya tes pengetahuan dalam proses seleksi aparatur desa dan aparatur desa yang memahami kondisi desa karena merupakan warga desa.

### **3. Kelemahan**

Kelemahan (weakness) pemerintah desa Popongan yaitu masih ada aparatur desa yang kurang maksimal dalam bekerja dan pelayanan yang ada kurang baik.

### **4. Peluang**

Peluang (opportunity) yang mendorong perkembangan pemerintah desa Popongan yaitu hubungan yang baik dengan masyarakat desa Popongan dan sudah banyak aparatur desa memahami IT

**5. Ancaman**

Ancaman (threats) pada pemerintah desa Popongan yaitu adanya kemungkinan keluhan hingga protes dari masyarakat terkait pelayanan yang ada dan kondisi geografis yang luas sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk warga melapor.

**6. Matriks SWOT**

Setelah dilakukan analisis dari masing-masing komponen SWOT, selanjutnya akan dilakukan penganalisan menggunakan table matriks SWOT untuk mengetahui strategi-strategi yang dapat dilakukan oleh pemerintah desa berdasarkan dari kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang ada.

Table. 1. Matriks SWOT Pemerintah Desa Popongan

<p>Faktor Internal</p> <p>Faktor Eksternal</p>	<p>Kekuatan (Strenghts)</p> <p>1.SDM yang memiliki pengetahuan tentang desa.</p> <p>2. SDM yang berkompeten dan mampu bekerja dengan baik.</p>	<p>Kelemahan (Weakness)</p> <p>1. Pelayanan yang masih kurang efisien.</p> <p>2. Aparatur desa yang kurang maksimal dalam bekerja</p>
<p>Peluang(Opportunity)</p> <p>1. Hubungan yang baik dengan masyarakat</p>	<p>SO (Strength &amp; Opportunity)</p> <p>(S1 &amp; O1)</p> <p>Mempertahankan hubungan baik dengan</p>	<p>WO (Weakness &amp; Opportunity)</p> <p>(W1 &amp; O1)</p> <p>Hubungan yang baik</p>

<p>2. Sebagian besar aparatur desa mengerti IT</p>	<p>masyarakat dengan didukung oleh pengetahuan yang baik tentang desa (S2 &amp; O2) Aparatur desa mampu bekerja dengan baik didukung oleh kemampuan dalam menguasai IT.</p>	<p>dapat meningkatkan kualitas layanan. (W2 &amp; O2) Maksimalisasi penggunaan IT dapat memaksimalkan pekerjaan aparatur desa.</p>
<p>Ancaman (Threats) 1 Kemungkinan adanya keluhan dan protes dari masyarakat. 2. Kondisi geografis desa yang luas</p>	<p>ST (Strength &amp; Threat) (S2 &amp; T1) Aparatur desa mampu bekerja dengan baik untuk menyelesaikan keluhan dan protes dari masyarakat. (S1 &amp; T2) Aparatur desa yang memiliki pengetahuan tentang desa sehingga memahami kondisi geografis desa.</p>	<p>WT (Weakness &amp; Threat) (W1 &amp; T2) Memberi pelayanan yang lebih efisien terhadap setiap laporan masyarakat hingga ke sudut desa. (W2 &amp; T1) Tanggap terhadap keluhan dan protes dengan lebih maksimal dalam bekerja</p>

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

## 7. Strategi SO

Strategi ini merupakan gabungan dari Kekuatan (Strengths) dan Peluang (Opportunity) . Dalam metode matriks ini dapat ditarik

kesimpulan yang menghasilkan keputusan-keputusan yang terbaik yang dapat membangun dan mendukung kemajuan pemerintah desa. Pada poin pertama (S1 & O1) menghasilkan strategi untuk mempertahankan hubungan baik dengan masyarakat dengan didukung oleh pengetahuan yang baik tentang desa. Pengetahuan tentang desa tidak hanya pada kondisi desa tetapi pada kondisi kemasyarakatan yang dapat membantu dalam mempertahankan hubungan baik dengan masyarakat. Pada poin kedua (S2 & O2) yaitu aparatur desa mampu bekerja dengan baik didukung oleh kemampuan dalam menguasai IT. Kemampuan untuk penggunaan IT yang cukup bagi aparatur desa dapat menjadikan hasil pekerjaan menjadi lebih baik. Kemampuan penggunaan IT harus terus diasah supaya aparatur desa bisa lebih menguasai IT. Ketika aparatur desa lebih memahami IT maka dapat bekerja dengan lebih baik.

## **8. Strategi WO**

Penggabungan dari Kelemahan (Weakness) dan Peluang (Opportunity) menghasilkan sebuah strategi yang dapat membuat pemerintah desa mampu mengurangi kelemahan dengan melihat peluang yang ada. Pada poin pertama (W1 & O1) yaitu hubungan yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan. Aparatur desa tentu berhubungan langsung dengan masyarakat, yang mana aparatur desa bersosialisasi dengan masyarakat dalam keseharian. Ketika sedang bersosialisasi dengan warga dapat lebih cepat mengetahui kebutuhan masyarakat sehingga dapat lebih cepat dilayani.

Pada poin kedua (W2 & O2) yaitu maksimalisasi penggunaan IT dapat memaksimalkan pekerjaan aparatur desa. Dalam beberapa jenis pekerjaan seperti penginputan, pengecekan, dan pelaporan data akan lebih cepat dan efisien dengan menggunakan IT. Apabila dalam penggunaan IT

lebih maksimal, maka pekerjaan terutama yang berhubungan dengan pendataan dapat dilakukan secara maksimal..

## **9. Strategi ST**

Strategi yang merupakan penggabungan antara Kekuatan (Strength) dan Ancaman (Threat) yang menghasilkan suatu strategi untuk menguatkan pemerintah desa dengan menghindari suatu ancaman yang ada. Pada poin pertama (S2 & T1) yaitu aparatur desa mampu bekerja dengan baik untuk menyelesaikan keluhan dan protes dari masyarakat. Kompetensi aparatur desa yang terus dilatih dapat meningkatkan kemampuan dalam memberi layanan kepada masyarakat. Dengan kemampuan memberi pelayanan yang bertambah dapat lebih baik dalam menyelesaikan keluhan dan protes dari masyarakat.

Pada poin kedua (S1 & T2) yaitu aparatur desa yang memiliki pengetahuan tentang desa sehingga memahami kondisi geografis desa. Dengan kondisi geografis desa yang luas maka perlu pengetahuan tentang desa terutama pada geografis desa. Aparatur desa yang paham tentang kondisi geografis desa, ketika terdapat rencana pembangunan infrastruktur desa dapat langsung mengetahui area mana yang akan dibangun.

## **10. Strategi WT**

Penggabungan antara Kelemahan (Weakness) dan Ancaman (Threat) yang menghasilkan strategi pemerintah desa Popongan untuk bertahan dengan mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman. Pada poin pertama (W1 & T2) yaitu memberi pelayanan yang lebih efisien terhadap setiap laporan masyarakat hingga ke sudut desa. Setiap masyarakat desa memiliki hak untuk dilayani secara baik hingga ke masyarakat di perbatasan desa. Laporan yang ada harus dilayani secara

efisien oleh aparatur desa. Pelayanan yang efisien dapat dilakukan dengan pembagian tugas sesuai jabatan yang dipegang.

Pada poin kedua (W2 & T1) yaitu tanggap terhadap keluhan dan protes dengan lebih maksimal dalam bekerja. Aparatur desa harus mampu tanggap terhadap keluhan dan protes dari masyarakat sehingga laporan yang ada dapat segera di proses. Melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal dapat meningkatkan ketanggapan aparatur desa dalam menyelesaikan laporan dari masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada analisa SWOT yang dilakukan di pemerintah Desa Popongan dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh aparatur desa Popongan sudah memiliki kinerja yang baik. Dengan kompetensi yang cukup terutama mengenai pengetahuan tentang desa dapat sangat membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, kemampuan untuk menggunakan IT di lingkungan aparatur desa Popongan sangat mempermudah dalam bekerja, sehingga dapat menambah keefektifan dan keefisienan pekerjaan.

Namun di sisi lain kelemahan yang ada berupa pelayanan yang masih kurang maksimal dapat menimbulkan ancaman yaitu berupa keluhan dan protes dari masyarakat terhadap pelayanan yang ada. Kelemahan yang ada dapat dikurangi dengan dapat memaksimalkan pekerjaan dan dengan lebih mengasah pemahaman dan kemampuan aparatur desa dalam penggunaan IT. Dengan memanfaatkan hubungan yang baik dengan masyarakat dapat lebih memaksimalkan dalam penyerapan aspirasi yang dapat dilakukan ketika bersosialisasi dalam kehidupan sehari-hari

## **DAFTAR REFERENSI**

- Basuki, R., Fathoni, A., & magdalena Minarsih, M. (2018). Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia di Honda Semarang Cdnter Berdasarkan Analisis SWOT. *Journal Of Management*, 4(4).
- Cahyono, R., & Pribadiyono, B. K. N. Perencanaan Strategi Perbaikan Sdm (Teknisi) Bengkel Di Pt. United Indo Surabaya Dengan Metode Analisis Swot. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3)
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- 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.
- Fristasya, A., Az-Zahra, C. R., Sumiati, M., Fauziah, S., & Ahmad, F. (2021). Pendekatan Swot Dalam Pengambilan Keputusan Perencanaan Sdm Di Pt X. *SeTIA Mengabdi–Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(1), 20-30.
- Istiqomah, A. (2017). Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dengan menggunakan analisis SWOT. *Jurnal Universitas Negeri Malang*, 1(1), 1-9.
- Karo-Karo, S., & Tamami, S. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit bp. Batam. *BENING*, 3(1).
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.

Permana, A. S., & Wildan, M. A. (2021). Analisis SWOT sebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2).

Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.

Purwaningsih, E. (2021). Metode Perencanaan Strategis Kinerja Sdm Menggunakan Analisis SWOT: Analisis Deskriptif Pada Palang Merah Indonesia (PMI).

Siroj, M. Z., & Lukmandono, L. (2021, March). Analisis SWOT dan QSPM untuk Meningkatkan Kinerja SDM di PT. Elang Jagad Sidoarjo. In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 1, No. 1, pp. 170-175).

Suci, R. P., Hermawati, A., & Suwarta, S. (2019). Pentingnya Analisis Swot Untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 24-27.

Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655-663.