



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Layanan Pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

Saepul Rizal^a, Amir Tengku Ramly^{b*}

^aPerusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor

^bProgram Studi Managister Manajemen Universitas Ibn Khaldun Bogor

* Corresponding author e-mail: amir.tengkuramly@uika-bogor.ac.id

DOI : 10.32832/djip-uika.v3i2.14271

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia pengadaan barang/jasa dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, baik *soft competence* maupun *hard competence*. Kompetensi ini terus berkembang sepanjang waktu, sejalan dengan berkembangnya praktik, ilmu dan teknologi pengadaan. Untuk itu, setiap SDM Pengadaan harus terus meningkatkan kapasitasnya dalam rangka peningkatan kinerja pengadaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan MSDM berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan layanan pengadaan Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor yang berdasarkan pada MSDM berbasis kompetensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi dan dokumentasi kepada layanan pengadaan Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kinerja, Pengadaan.

Development of Competency-Based Human Resource Management to Improve the Performance of Public Water Procurement Service Employees Tirta Kahuripan Bogor Regency

ABSTRACT

Human Resources procurement of goods/services is required to continue to improve competence, both *soft competence* and *hard competence*. This competency continues to develop over time, in line with developments in procurement practice, science and technology. For this reason, each Procurement HR must continue to increase its capacity in order to improve procurement performance. The purpose of this study was to analyze the development of competency-based HRM in order to improve the performance of the procurement service employees of Perumda Tirta Kahuripan Bogor Regency based on competency-based HRM. This study used a qualitative approach with data collection techniques used through observation and documentation for procurement services for Perumda Tirta Kahuripan, Bogor Regency.

Keyword: Human Resource Management, Competence, Performance, Procurement

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menjadi prioritas utama. Karena karyawan merupakan aset yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yaitu apa yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, diperlukan koordinasi yang baik antar unit kerja yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini, dua aspek penting dari kegiatan tidak dapat dipisahkan, yaitu kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri, yang bertujuan untuk mengaktifkan penggunaan potensi yang dimiliki karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam rangka pengembangan organisasi yang diawali dengan kegiatan, aktivitas, dan metode yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dan perilaku pegawai demi tercapainya tujuan organisasi melalui program pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, dan lain-lain.

Orang atau sumber daya manusia adalah ukuran pembangunan ekonomi suatu negara. Faktor manusia dapat mempercepat atau memperlambat pertumbuhan ekonomi. Misalnya, ketika suatu negara memiliki jumlah pengangguran yang semakin meningkat, dapat dianggap bahwa negara tersebut telah tertinggal. Dengan menurunnya kualitas sumber daya manusia dapat menambah jumlah pengangguran dan kemudian memperparahnya karena penurunan jumlah lapangan kerja. Peningkatan jumlah pengangguran dapat menyebabkan tingginya angka kemiskinan di negara tersebut. Berikut ini akan mempengaruhi permintaan publik atas barang dan jasa perusahaan. Pada umumnya orang akan menabung lebih dari penghasilannya dan hanya berbelanja untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. (Al et al., 2018)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang efektif seperti mereka yang memungkinkan suatu organisasi, baik di dalam organisasi maupun di dalam perusahaan, berfungsi sebagai aset sehingga kompetensinya harus dilatih dan dikembangkan. Pengertian SDM makro secara umum mencakup dua muatan, yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk usia kerja di suatu wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi dan merupakan faktor kunci yang menentukan perkembangan perusahaan baik bagi organisasi maupun perusahaan. Pada dasarnya SDM mengacu pada orang-orang yang digunakan oleh organisasi sebagai pemrakarsa, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Susan, n.d.)

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia organisasi. tujuannya adalah memberi untuk organisasi kerja

departemen yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah (jumlah) dan jenis (kualitas) yang sesuai dari karyawan mereka.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari kata “manajemen” dan “sumber daya manusia”. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni manajemen, seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang berpendapat bahwa peran tenaga kerja yang efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Sunarsih, 2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (CBHRM) adalah suatu pendekatan membangun manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan optimalisasi kerja manajer dalam suatu perusahaan, mulai dari rekrutmen dan seleksi hingga pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, perencanaan dan suksesi, tenaga kerja dan bimbingan karir untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi pasti memiliki sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya lainnya meliputi: mesin/peralatan, metode/metode kerja dan modal kerja. Perlu diperhatikan bahwa sumber daya yang diperlukan tidak melimpah tetapi terbatas seperti halnya sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya keterbatasan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik agar sumber daya yang ada dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Suatu organisasi/bisnis yang ingin menjadi lebih baik membutuhkan seorang pemimpin untuk menjalankan organisasi/bisnis tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik karena berkaitan dengan sifat, perilaku dan kemampuan manusia yang berbeda-beda, sehingga perlu manajemen atau manajemen. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki kompleksitas yang lebih besar. (Umriyah Pulungan Penulis adalah Guru MAN Asahan Kab Asahan, 2019)

Karyawan adalah sumber daya penting dari sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah melalui pengembangan kompetensi. Pengembangan kapabilitas pegawai di lingkungan perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pendekatan kompetensi dalam manajemen personalia sudah dikenal sejak lama. Diketahui bahwa konsep kemampuan dikembangkan dari zaman kekaisaran Romawi dan Cina dan didesain ulang oleh McClelland dalam kegiatan pemuliaan (Akbar & Akbar, 2012).

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada produktivitas sumber daya manusia (job performance), dan setiap perusahaan atau organisasi selalu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut (Daulay et al., 2019).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan beban kerja yang optimal dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai untuk menetapkan tujuan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kegiatan pengembangan karyawan layanan pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor melakukan berbagai kegiatan pelatihan atau pembelajaran yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan badan usaha dan perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan bakat sesuai visi dan misi perusahaan, pegawai sebagai bentuk pembangunan manusia.

Berdasarkan hal di atas, peneliti ingin menganalisa bagaimana pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja layanan pengadaan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Perumda Air Minum Tirta Kahuripan, Kabupaten Bogor. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugishirono 2017 (Mihendra et al., 2020).

Metode kualitatif adalah metode yang berfokus pada melakukan pengamatan mendalam tentang fenomena dan data yang mengandung makna. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui pengumpulan data primer dan pengolahan data menggunakan excel. Teknik identifikasi informan menggunakan teknik purposive sampling yaitu peneliti telah menentukan syarat-syarat pemilihan informan, seperti informan yang benar-benar memahami situasi di tempat kejadian dan dapat memberikan informasi secara jelas dan benar. Informan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Manajer Layanan Pengadaan, Asisten Manajer Tender, Asisten Manajer Non Tender, Pejabat Pemilihan Langsung dan Panitia Pemilihan. Menurut Miles et al. al, (dalam Shidiq & Choiri,

2019) Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan tiga metode hingga jenuh yaitu reduksi data, pemetaan data dan penarikan kesimpulan/validasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Layanan pengadaan

Manajer Layanan Pengadaan yang selanjutnya disingkat MLP adalah Pejabat yang memberikan layanan Pengadaan Barang/Jasa dan Ketua Panitia Tender untuk pengadaan yang bersifat strategis. Asisten Manajer Tender yang selanjutnya disingkat AMT adalah Pejabat yang melaksanakan penugasan dari MLP, menjadi Sekretaris Panitia Tender yang bersifat strategis dan Ketua Panitia Tender yang bersifat rutin. Anggota Panitia Tender yang selanjutnya disingkat APT adalah personil yang melaksanakan penugasan yang diberikan oleh AMT dan menjadi Anggota Panitia Tender. Asisten Manajer Non-Tender yang selanjutnya disingkat AMNT adalah Pejabat yang melaksanakan penugasan yang diberikan oleh MPL, menjadi Pejabat Pemilihan Langsung Konstruksi. Pejabat Pemilihan adalah Personil yang melaksanakan penugasan yang diberikan oleh AMT dan menjadi Pejabat Pemilihan Langsung Non Konstruksi. Dari uraian diatas bahwa daftar nama personil Layanan Pengadaan pada Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Daftar Nama Personil Layanan Pengadaan

Nomor	Nama Personil	Keterangan
1.	Irvan Taufiqirrahman	Manajer Layanan Pengadaan
2.	Barly Astafiarly	Asg Manajer Tender
3.	Maryana Prabasari	Asg Manajer Non Tender
4.	Saras Vivi	Pejabat Pemilihan Langsung
5.	Eky Kelana Putra	Pejabat Pemilihan Langsung
6.	Almas Amalia	Pejabat Pemilihan Langsung
7.	Irvan Taufiqirrahman	Panitia Pemilihan
8.	Barly Astafiarly	Panitia Pemilihan
9.	Mizan Sutandari	Panitia Pemilihan
10.	Saroyosi Sofiandini	Panitia Pemilihan
11.	Almas /Eky	Panitia Pemilihan

Sumber : Data Laynaan Pengadaan, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa tugas pokok dari masing-masing jabatan layanan pengadaan dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Jabatan dan Tugas Pokok Layanan Pengadaan

Nomor	Jabatan	Tugas Pokok
1.	Manajer Layanan Pengadaan	Memimpin, merencanakan, mengawasi, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan Unit Kerja Layanan Pengadaan sesuai dengan ketentuan prosedur serta tepat sasaran
2.	Asisiten Manajer Tender	Memimpin, merencanakan, mengendalikan mengawasi dan mengkoordinasikan dan kegiatan Bidang Pengadaan Tender
3.	Asisten Manajer Non Tender	Memimpin, merencanakan, mengendalikan mengawasi dan mengkoordinasikan dan kegiatan Bidang Pengadaan Non Tender

Sumber : Struktur Organisasi dan Tata Laksana Layanan Pengadaan, 2022

Pengembangan SDM Layanan Pengadaan

Pengembangan sumber daya manusia bagi layanan pengadaan merupakan proses peningkatan kompetensi sehingga personil dapat menjalankan tugas pokok sesuai dengan peraturan direksi baik tentang struktur organisasi dan tata laksana maupun pedoman tentang pengadaan barang/jasa di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Adapun bentuk pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja layana pengadaan disajikan pada tabel berikut ini :

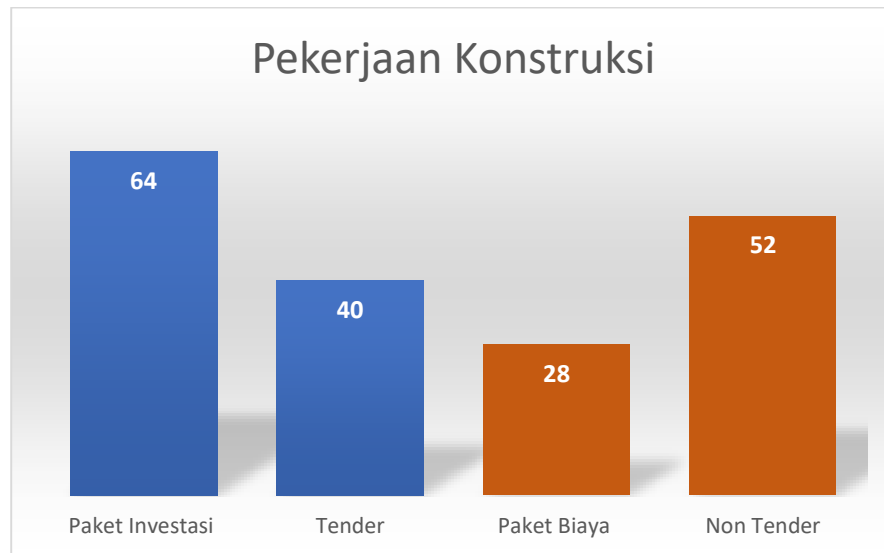
Tabel 3. Pengembangan SDM Layanan Pengadaan

Nomor	Pelatihan	Bulan/Tahun
1.	Bimtek Sertifikasi Kompetensi	Juli 2022
2.	Diklat Probitry Audit Pengadaan Barang	Juli 2022
3.	Pelatihan Penyusunan Kontrak PBJ	September 2022
4.	Pelatihan Penyusunan HPS	Nopember 2022

Sumber : Bagian SDM Perumda Air Minum Kahuripan Kabupaten Bogor, 2023

Kinerja Layanan Pengadaan

Kinerja Layanan Pengadaan berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) dengan total paket sebanyak 306 paket yang terdiri dari total paket Investasi sebanyak 170 Paket dan total paket Biaya sebanyak 136 Paket dengan rincian sebagai berikut :



Gambar 1. Pekerjaan Konstruksi

Sumber: Rencana Umum Pengadaan, 2023

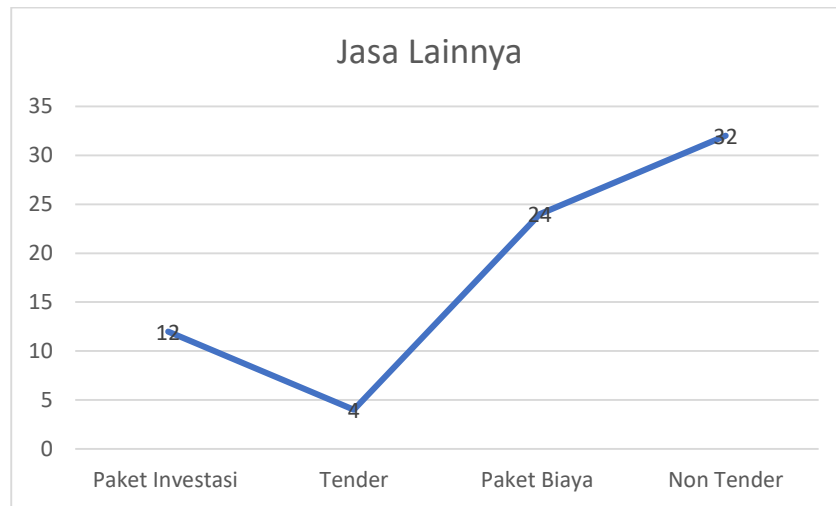
Gambar 1. pekerjaan konstruksi paket investasi sebanyak 64 paket dengan realisasi menggunakan metode tender sebanyak 40 paket sedangkan paket biaya sebesar 28 paket dengan metode non tender sebanyak 52 paket sehingga ada pergeseran proses pemilihan menggunakan metode non tender.



Gambar 2. Pengadaan Barang

Sumber: Rencana Umum Pengadaan, 2023

Pengadaan barang yang disajikan pada gambar 2 paket investasi sebanyak 94 paket dengan realisasi menggunakan metode tender sebanyak 7 paket sedangkan paket biaya sebesar 53 paket dengan metode non tender sebanyak 140 paket sehingga realisasi banyak menggunakan metode non tender karena berdasarkan batas nilai pengadaan dan proses pemilihan penyedia yang hanya mengundang 2 penyedia.



Gambar 3. Pengadaan Jasa Lainnya

Sumber: Rencana Umum Pengadaan, 2023

Pengadaan jasa lainnya yang disajikan pada gambar 3 paket investasi sebanyak 12 paket dengan realisasi menggunakan metode tender sebanyak 4 paket sedangkan paket biaya sebesar 24 paket dengan metode non tender sebanyak 32 paket sehingga pengadaan banyak dilakukan dengan metode non tender.



Gambar 4. Pengadaan Jasa Konsultansi

Sumber: Rencana Umum Pengadaan, 2023

Pengadaan jasa konsultansi yang disajikan pada gambar 4 paket investasi sebanyak 7 paket dengan realisasi menggunakan metode tender sebanyak 7 paket sedangkan paket biaya sebesar 24 paket dengan metode non tender sebanyak 24 paket.

Kajian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang potensial dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi atau unit kerja. Secara teoritis, semua karyawan yang menempati posisi, struktur atau fungsi, merupakan inti dari sebuah organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan aspek manajemen yang sangat penting, karena kekuatan sumber daya manusia hanya berasal dari manusia, yang akan memberikan kekuatan kepada sumber daya lain dalam manajemen, untuk mencapai tujuan, sasaran yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menciptakan keberlangsungan suatu organisasi dan merupakan faktor yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia disebutkan sebagai orang yang mau bekerja dan mampu mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, loyalitas, dan akuntabilitas tugas yang mereka lakukan, perlu meminta pertanggungjawaban karyawan. Dalam hal ini, pemimpin berperan memberdayakan karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. (Sari et al., 2021)

Tantangan sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 adalah menghubungkan penggunaan internet dengan lini produksi yang menggunakan teknologi dan informasi yang kompleks. Karakteristik Industri 4.0 meliputi digitalisasi, optimalisasi dan personalisasi produksi, otomasi dan adaptasi, interaksi manusia-mesin, aktivitas dan layanan bernilai tambah, pertukaran barang dan jasa, pertukaran dan transfer data secara otomatis dan menggunakan teknologi Internet. (Haryono, 2018). Irianto (2017) menyederhanakan tantangan Industri 4.0 yaitu; (1) persiapan industri; (2) tenaga kerja yang handal; (3) penataan sosial dan budaya yang mudah; dan (4) mendiversifikasi dan menciptakan lapangan kerja dan peluang Industri 4.0, khususnya; 1) inovasi ekosistem; (2) basis industri yang kompetitif; (3) investasi dalam teknologi; dan (4) integrasi usaha kecil dan menengah (UKM) dan kewirausahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam menyongsong Revolusi Industri 4.0, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkolaborasi dengan teknologi digital tantangan ini tidak lepas dari perusahaan lain yang bergerak di bidang penyediaan air bersih untuk masyarakat.

Sedarmayanti (2016) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengaktifan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan

manusia untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan agar mampu bersaing dengan para pesaing guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Sunyoto (2012), manajemen sumber daya manusia secara umum mencakup pencapaian tingkat perkembangan tertinggi, hubungan kerja yang harmonis di antara karyawan, dan kombinasi yang efektif dari sumber daya manusia atau tujuan, efisiensi dan kerja sama untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan. (Mailindra & Graha Karya Muara Bulian Jambi, 2019)

Farida (2015:09) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu upaya untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan memantau pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan retensi kegiatan personel, untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, atau komunitas. dalam hal personel bagi suatu organisasi mempunyai peranan penting karena mereka bertanggung jawab untuk mengarahkan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan, individu atau korporasi, atau mempertahankan eksistensi suatu usaha. Gagal tidaknya suatu perusahaan dan tetap mempertahankan eksistensinya diawali dengan pengelolaan sumber daya manusia, terutama upaya untuk memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. (Medah et al., n.d.)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gabungan dari kata atau konsep dengan arti yang berbeda antara Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Definisi HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia) menurut pakar Rosidah (2009):

Moses N. Kiggundu (1989), "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk secara efektif mencapai tujuan dan sasaran individu atau organisasi, sosial, nasional dan internasional." Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan penggunaan karyawan untuk secara efektif mencapai tujuan dan sasaran pribadi, organisasi, sosial, nasional dan internasional.

Edwin B. Flippo: "Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi, dan masyarakat. "

Tulus (1992) menyatakan, "Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja

untuk membantu individu dan organisasi sosial mencapai tujuannya. (Latifah & Ritonga, 2020)

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu. Kompetensi mengacu pada kinerja setiap individu dan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang memenuhi standarisasi yang diharapkan (National Institute of Professional Technology, 2014). Kompetensi dapat diartikan sebagai mendemonstrasikan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan keahlian dalam bidang tertentu sebagai hal terpenting dalam bidang tersebut yaitu keunggulan (I Made, 2016). (Latifah & Ritonga, 2020)

Menurut Sutrisno (2012), kompetensi berasal dari kata “competence” yang berarti kecakapan, kewenangan, dan kompetensi. Wibowo (2014) menjelaskan kompetensi sebagai pengetahuan atau kemampuan untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu berdasarkan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, kompetensi merupakan pengetahuan atau keterampilan yang mencirikan keahlian dalam bidang tertentu, yang berarti keunggulan dalam bidang tersebut.

Ruky (2006) menunjukkan bahwa kemampuan adalah kriteria mendasar dari seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, menggeneralisasi ke berbagai situasi, dan tetap dalam diri seseorang untuk waktu yang lama. Martin (2006) dalam Priansa (2014) menjelaskan bahwa kompetensi seringkali mengacu pada peran dan aktivitas yang dilakukan oleh manajer, seperti upaya pengembangan karyawan. Kompetensi, di sisi lain, adalah kualitas manusia yang diberikan pekerja pada pekerjaannya, seperti keterampilan dalam jaringan atau kreativitas. Dengan kepribadian, pengetahuan dan keterampilan. (Kinerja et al., 2023)

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan bekerja secara profesional, efisien dan efektif dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pelatihan dalam prestasi kerja. . Selain itu, kompetensi karyawan digunakan sebagai acuan untuk membuat alat penelitian dengan menggunakan alat yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011): pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan atribut personal (personal attributes)

Kinerja

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, dan individu harus memiliki tingkat kesiapan dan kompetensi tertentu. Keinginan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan apapun tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Produktivitas adalah perilaku aktual yang dilihat setiap orang sebagai produktivitas yang dihasilkan karyawan berdasarkan peran mereka dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan titik kritis dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dilakukan oleh seseorang), khususnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seseorang yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. itu (Mangkunegara, 2011). Pengertian ini memungkinkan kita untuk memahami bahwa kinerja adalah tindakan atau perilaku seseorang dalam menjalankan fungsinya, yang dapat diamati dan dievaluasi oleh orang lain. (Setyo Widodo et al., 2022)

Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan keunggulan dari karyawannya, karena memiliki orang-orang hebat adalah kontribusi terbesar bagi sebuah perusahaan. Selain itu, memiliki karyawan yang berprestasi di perusahaan Anda dapat meningkatkan kinerja perusahaan Anda. Dengan kata lain kelangsungan usaha suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut (Rivai, 2003), kinerja merupakan fungsi dari motivasi, dan kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan memerlukan tingkat kesiapan dan kompetensi tertentu. Berusaha keras untuk meningkatkan efektivitas staf Anda, termasuk dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan mereka. Karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikannya saat melakukan pekerjaannya. Selain itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Martoyo (2007: 113). “Senioritas adalah lamanya waktu seorang karyawan telah bekerja di tempat kerja sejak mereka dipekerjakan hingga saat ini.” (Ika Deswanti et al., 2023)

Kinerja adalah suatu hasil atau sesuatu yang dicapai oleh seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan prestasi pegawai adalah apa yang telah dicapai pegawai berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Kiruja & Mukuru, 2013). Kinerja atau prestasi seseorang dapat dilihat dari pelaksanaan kualitas dan kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan derajat tanggung jawab yang

dipercayakan kepadanya. Selain berdasarkan tingkat tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan, inisiatif, inspirasi, dan motivasi seseorang. Hasil kerja yang mereka terima akan memberikan umpan balik kepada atasan dan diri mereka sendiri agar mereka dapat terus aktif melakukan pekerjaannya dan diharapkan mampu menciptakan karya yang berkualitas. Hal ini akan menguntungkan perusahaan dan diri mereka sendiri, karena akan memperkuat citra diri mereka sebagai karyawan yang berdedikasi tinggi dan loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pendidikan memiliki peran aktif dalam memberikan pengetahuan yang luas untuk menginspirasi inovasi dan kreativitas. Hal ini akan menguntungkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam organisasi dan salah satu upaya organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, munculnya motivasi untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap organisasi. Selain itu, faktor kinerja pegawai dapat diperoleh dari semangat yang dapat menggerakkan ide-ide sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis dan akan membentuk inovasi-inovasi untuk mewujudkan ide-ide revolusioner. Kinerja dapat dipahami sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana karyawan bekerja. Hakikat kinerja karyawan adalah pencapaian karir karyawan dapat tercipta sesuai dengan proses

yang ditetapkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, sasaran kerja, serta visi dan misi. (Primawanti et al., 2022)

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa produktivitas sama dengan hasil kerja seorang pegawai, dan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang baik untuk kinerja yang baik, meskipun direncanakan dengan baik. Tanpa kualifikasi dan tanpa moral yang tinggi, prakarsa terorganisir tidak akan berguna. Hakikat kinerja karyawan adalah pencapaian karir karyawan dapat tercipta sesuai dengan proses yang ditetapkan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, sasaran kerja, serta visi dan misi.

Pengadaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian pengadaan barang dan jasa adalah pembelian pekerjaan untuk penyediaan barang/jasa dan usulan harga yang akan diajukan. Menurut Willem Siaya (2012), pengadaan adalah pengadaan barang dan jasa strategis yang dikelola oleh badan usaha, lembaga, dan negara, dengan rata-rata 70% dari total anggaran dialokasikan untuk sektor pengadaan barang dan jasa.

Pengadaan tidak hanya tentang memperoleh barang atau jasa, tetapi juga tentang nilai uang, yaitu meningkatkan nilai uang yang dikeluarkan untuk mendapatkan barang/jasa berkualitas untuk manfaat praktis maksimum masyarakat dan ekonomi dengan berpartisipasi dalam pengurangan biaya lingkungan. Prinsip *value for money* meliputi pengadaan yang efektif dan efisien serta memperhatikan pengadaan publik yang berkelanjutan.

Pengadaan seharusnya tidak hanya terbatas pada mendapatkan barang atau jasa, melainkan juga untuk mencapai *value for money*, yaitu perbesaran nilai dari uang yang dikeluarkan untuk mendapatkan barang/jasa berkualitas guna memberikan manfaat nyata sebesar-besarnya bagi masyarakat dan ekonomi dengan turut serta meminimalkan kerusakan lingkungan. Prinsip *value for money* terdiri dari atas prinsip pengadaan yang efektif dan efisien serta memperhatikan adanya pengadaan yang berkelanjutan (*sustainable public procurement*).

Pembelanjaan untuk barang dan jasa adalah aspek selanjutnya yang memengaruhi keseluruhan penggunaan anggaran perusahaan. Salah satu peran aktor sektor publik adalah memastikan produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan warga negara (Bastian, 2010: 263). Menurut Priatno (2013), pembelian barang dan jasa yang tidak sesuai dengan waktu kegiatan cenderung memperlambat perkembangan pekerjaan. Hal ini karena item-item tersebut menghabiskan sebagian besar anggaran unit kerja. satuan. anggaran. Setyawan (2016), Gogala (2016) dan

Alimuddin (2018) menemukan bahwa belanja barang dan jasa merupakan penyebab utama terjadinya pembengkakan anggaran. (Kuntadi et al., n.d.)

Pengadaan barang dan jasa secara elektronik (e-procurement) telah diakui sebagai alat yang ampuh untuk reformasi pengadaan sektor publik. Pengadaan barang dan jasa terbukti dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Anggaran negara yang dapat dikurangi melalui e-procurement sebesar 10-20% dari total pagu anggaran dan 70-80% dari biaya operasional. (Watta Eprocurement, 2011). Mirip dengan prosedur penawaran dan pengadaan yang ada, e-procurement dapat dibagi menjadi e-bidding dan e-procurement. Tender elektronik dirancang untuk mengelola proses penawaran umum secara elektronik untuk pengadaan fitur, produk, dan layanan tertentu dengan kualitas dan kuantitas rendah. E-Purchasing dibuat untuk memungkinkan pembelian barang atau jasa umum secara elektronik dengan harga murah dan dalam jumlah besar. Namun, reformasi ini bukannya tanpa masalah (Vaidya & Campbell, 2016). (Wahyu & Simarmata, 2022)

Dasar hukum pengadaan barang dan jasa yakni PP No. 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah yang tercantum dalam Pasal 3 Pasal 93(1) tentang Pengadaan Barang dan Jasa. Pengadaan barang dan jasa untuk BUMD dilakukan dengan memperhatikan: prinsip efisiensi dan transparansi; (2) Ketentuan pengadaan barang dan jasa BUMD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Sumber Daya Manusia pengadaan barang/jasa dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, baik *soft competence* maupun *hard competence*. Kompetensi ini terus berkembang sepanjang waktu, sejalan dengan berkembangnya praktik, ilmu dan teknologi pengadaan. Untuk itu, setiap SDM Pengadaan harus terus meningkatkan kapasitasnya dalam rangka peningkatan kinerja pengadaan barang/jasa.

SIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja layanan pengadaan sangat signifikan dengan personil layanan pengadaan mengikuti pengembangan SDM dengan bentuk pelatihan kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa sehingga tercermin dengan pencapaian kinerja layanan pengadaan yang sangat baik berdasarkan rencana umum pengadaan total jumlah paket yang sangat banyak sebesar 306 paket melalui metode tender maupun non tender melalui aplikasi pengadaan secara elektronik (eProcurement) di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.

REFERENSI

- Al, F. H., Ansory, M. M., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. www.indomediapustaka.com

- Ika Deswanti, A., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(03). <https://jisma.org>
- Kinerja, T., Perusahaan, K. Di, Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). *Studi Tinjauan Teoritis: Pengaruh Kompetensi Kerja*. 2(2), 133–139. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.814>
- Kuntadi, C., Adi Nugroho, D., & Author, C. (n.d.). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran: Perencanaan Anggaran, Pengadaan Barang dan Jasa Serta Partisipasi Anggaran*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>
- Mailindra, W., & Graha Karya Muara Bulian Jambi, S. (2019). Industrial Revolution 4.0: Challenges And Opportunities Of Human Resources Management To Improve Productivity Grand Hotel Jambi. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 344, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Medah, M. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Primawanti, E. P., Ali, H., & Penulis, K. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Sari, P., Kasman, P., Penulis, K., Prima, :, & Kasman, S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (*Literature Review Manajemen*). 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Susan, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Umriyah Pulungan Penulis adalah Guru MAN Asahan Kab Asahan, D. (2019). *Merancang Management Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Vol. 01).
- Wahyu, M., & Simarmata, J. (2022). Studi Semi-Systematic Review terhadap Persepsi Penggunaan, Persepsi Kemanfaatan dan Kepercayaan Sebagai Prediktor Kepuasan Penyediaan Barang/Jasa LPSE di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1160. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2347>