



HUBUNGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PERSONALITY DEVELOPMENT

Novita Inggit Nur Raeni¹⁾, Kusmiyanti²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen Pemasarakatan , Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Narapidana selain menjadi salah satu objek dari Pemasarakatan juga merupakan sumber daya manusia di Pemasarakatan. Dengan latar belakang yang berbeda dari masing masing narapidana akan dibina sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu. Kompetensi Sumber daya manusia akan sejalan dengan kepribadian yang melekat pada narapidana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Personality Development atau pengembangan kepribadian pada narapidana dalam upaya membantu keberhasilan dalam proses pemberian program pembinaan yang diberikan. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan data simple random sampling (sampel acak sederhana) dengan menyebar kuisioner pada sampel yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin di lokus Rumah Tahanan Kelas IIB Purbalingga. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh narapidana di Rutan Kelas IIB Purbalingga yang mengikuti program pembinaan dan pembimbingan baik kemandirian maupun kepribadian. Dengan sampel yang diambil berjumlah 58 orang Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan adanya hubungan antara Kompetensi Sumber daya manusia dengan personality development.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kepribadian , Pengembangan

PENDAHULUAN

Narapidana selain menjadi salah satu subjek dari Pemasarakatan juga merupakan sumber daya manusia di Pemasarakatan. Dengan latar belakang yang berbeda dari masing masing narapidana akan dibina sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu. Potensi yang ada dalam diri narapidana harus dikenali dan digali secara lebih dalam agar dapat diberdayakan sesuai dengan minat dan bakat masing-masing individu. Kompetensi sumber daya manusia mencakup mengenai keahlian, keterampilan dan kemauan dari seseorang dalam menjalankan atau mengerjakan suatu tindakan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya dengan harapan memberikan manfaat atas tindakan yang telah dilakukan. Sehingga membantu dan berkontribusi atas peningkatan kualitas instansi. Narapidana yang merupakan sumber daya manusia di Pemasarakatan dapat diberdayakan dengan kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya. Sejalan dengan pemberdayaan manusia sesuai dengan kompetensi sumber daya manusia dengan kepribadian yang dimiliki oleh individu dan sumber daya manusia tersebut. Kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki hanya oleh individu yang bersangkutan. Dari banyaknya narapidana yang berada di Rutan Kelas IIB Purbalingga tentunya memiliki kepribadian yang berbeda stau sama lain. Berikut ini merupakan data warga binaan Pemasarakatan yang berada di Rutan Kelas IIB Purbalingga

1.1 Informasi Warga Binaan Pemasarakatan di Rutan Kelas IIB Purbalingga berdasarkan Tingkat Proses Pidana

BI	144
----	-----

BIIa	8
BIIb	1
BIII	0
Residivis	32

1.2 Informasi Warga Binaan Pemasarakatan di Rutan Kelas IIB Purbalingga berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki	149
Wanita	4

1.3 Informasi Warga Binaan Pemasarakatan di Rutan Kelas IIB berdasarkan Program Pembinaan / Pembimbingan

Kepribadian	60
Kemandirian	20

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa narapidana mengikuti program pembinaan dan pembimbingan dengan kompetensi sumber daya manusia yang berbeda beda pada tiap individu narapidana dan kepribadiannya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan, keahlian , serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling utama dan berperan vital di dalam kehidupan umat manusia di dunia. Maka dari itu kompetensi sumber daya manusia ini sangat diperlukan sebagai bekal menjalankan kehidupan. Menurut Wibowo (2007:110) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Maka kompetensi ini merupakan salah satu hal yang menunjukkan profesionalisme dari seseorang. Terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zweel (dalam Wibowo, 2010:339) yaitu :

- A. Keyakinan dan Nilai-nilai
- B. Keterampilan
- C. Pengalaman

- D. Karakteristik Kepribadian
- E. Motivasi
- F. Isu emosional
- G. Kemampuan Intelektual
- H. Budaya organisasi

Sedangkan jenis jenis kompetensi yang diungkapkan oleh Kunandar (2007) terbagi menjadi 5 jenis kompetensi yaitu :

- A. Kompetensi Intelektual , adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh individu
- B. Kompetensi Fisik, adalah kompetensi yang berhubungan dengan ketahanan atau kekuatan fisik seseorang
- C. Kompetensi Pribadi , adalah kompetensi yang berhubungan dengan pemahaman diri serta identitas individu
- D. Kompetensi sosial , adalah kompetensi yang berhubungan dengan lingkungan atau interaksi terhadap orang lain
- E. Kompetensi Spiritusl, adalah kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman kepada yang menciptakan hidup

Kepribadian adalah khas atau ciri ciri dan karakteristik dari masing-masing individu, dimana setiap individu memiliki ciri-ciri yang berbeda satu sama lain sehingga menjadi suatu keunikan atau pembeda antar individu. . Menurut Gordon W.W Allport mendefinisikan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan personality

development atau pengembangan kepribadian sebagai acuan dasar dalam memilih atau mengelompokkan warga binaan sesuai dengan program pembinaan yang sesuai. Berdasarkan penjelasan diatas maka didapatkan 2 rumusan masalah yaitu :

- H0. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berhubungan dengan Personality Development
- H1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berhubungan dengan Personality Development

METODE PENELITIAN

Subjek/ bahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh warga binaan pemasyarakatan dan kepribadian dari masing-masing warga binaan pemasyarakatan tersebut.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling (sampel acak sederhana). yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama bagi keseluruhan yang ada dalam populasi untuk menjadi sampel. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel minimal
 N = populasi
 e = error margin
 Diketahui :
 N = 80 orang
 e = 5% / 0,05
 Ditanyakan :
 n = ?
 Jawab :

$$n = \frac{80}{1 + 153.0,05^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 153.0,0025}$$

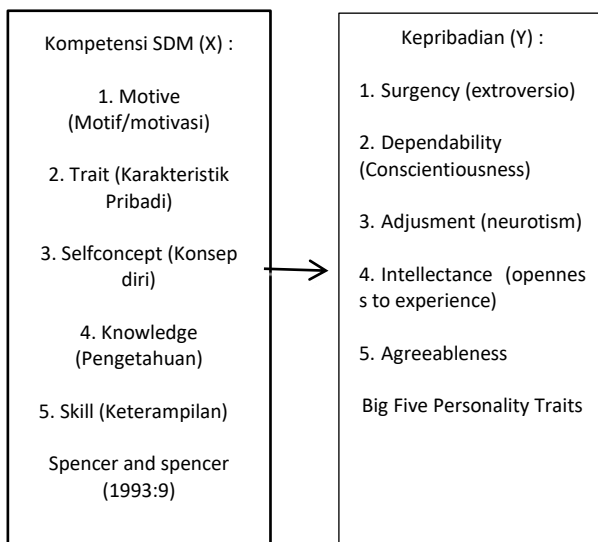
$$n = \frac{80}{1 + 0,3825}$$

$$n = \frac{80}{1,3825}$$

$$n = \frac{80}{1,3825} n = 57,8 = 58$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin didapatkan data 58 , maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 58 orang

Dalam penelitian ini digunakan 2 jenis variabel yaitu variabel Independen dan variabel Dependent. Menurut Umar (2003: 63) Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen (tergantung) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel independen. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Kompetensi sumber daya manusia (X) sedangkan variabel terikat (Dependen) yaitu Kepribadian (Y).



Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik

- A. Kuisisioner yaitu menyebar data yang dibutuhkan di

dalam penelitian kepada sampel atau responden

- B. Studi Kepustakaan yaitu dengan melakukan literatur review berdasarkan jurnal atau karya ilmiah yang sudah ada
- C. Dokumentasi yaitu dengan mengabadikan moment atau menuangkan ke dalam gambar ataupun bentuk video

Teknik analisis data

Analisis data adalah proses menyeleksi, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstraksikan, dan mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional sesuai dengan tujuan penelitian, serta mendeskripsikan data hasil penelitian itu dengan menggunakan tabel sebagai alat bantu untuk memudahkan dalam menginterpretasikan. Kemudian data hasil penelitian pada masing-masing tabel tersebut diinterpretasikan (pengambilan makna) dalam bentuk naratif (uraian) dan dilakukan penyimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar,1986). Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan item total. Atau dengan kata lain dikatakan valid apabila nilai signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 2.1 Uji Validitas X

Variabel	Hasil
X1.1	0.602
X1.2	0.637
X1.3	0.519
X1.4	0.328
X1.5	0.273
X1.6	0.655
X1.7	0.502
X1.8	0.613
X1.9	0.328
X1.10	0.407

Tabel 2.2 Uji Validitas Y

Variabel	Hasil
Y1.1	0.653
Y1.2	0.683
Y1.3	0.475
Y1.4	0.474
Y1.5	0.582
Y1.6	0.679
Y1.7	0.361
Y1.8	0.412

Koefisien validitas Item (Corrected Item-Total Correlation) dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar atau sama dengan $\geq r$ tabel (0,254). Sedangkan hasil uji validitas variabel dari 18 item penelitian mendapatkan hasil rentang r hitung 0,273-0,683. maka demikian item variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) dan Kepribadian (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menguji instrument dan melakukan analisis dengan menggunakan tabel hasil uji Alpha-Cronbach. Hasil uji reliabilitas

pada penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 2.3 Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	10

Tabel 2.4 Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	8

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2.3 dan 2.4 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.643 dan 0,661. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada data yang diperoleh dan dilakukan pengujian reliabilitas data dilakukan secara variabel bukan secara item pernyataan pada setiap variabel yang memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dan pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa menunjukan hasil yang reliable.

Uji Normalitas

Tabel 2.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	58
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000
Std. Deviation	2.47354769
Most Extreme Differences	Absolute .122
	Positive .058
	Negative -.122
Test Statistic	.122
Asymp. Sig. (2-tailed)	.0316

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

1	.514 ^a	.264	.251	2.496
---	-------------------	------	------	-------

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2.5, diperoleh hasil Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,031 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Populasi berdistribusi normal

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 2.6
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.404	1	125.404	20.137	.000 ^b
	Residual	348.751	56	6.228		
	Total	474.155	57			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X

Hasil dari pengujian koefisien regresi pada tabel 2.6 dengan uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 . sehingga menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Personality Development diterima.

Tabel 2.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

Dari hasil tersebut di atas , menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 0,264 atau sebesar 26,4%. Nilai ini menunjukkan Pengaruh dari Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) terhadap Pengembangan Kepribadian (Y) yaitu sebesar 26,4%. Sedangkan 73,6% pengembangan kepribadian dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2.8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.778	4.491		3.290	.002
	X	.464	.103	.514	4.487	.000

- a. Dependent Variable: Y

Sedangkan pada tabel 2.8 menghasilkan nilai t hitung sebesar (4,487) > t tabel (2,002) yang menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) memiliki hubungan dengan Pengembangan Kepribadian / Personality Development (Y) atau H1 diterima. Dan H0 ditolak.

PEMBAHASAN

Hasil dari uji hipotesis tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Pengembangan

Kepribadian dari para narapidana di Rutan Kelas IIB Purbalingga. Hasil yang didapat ialah t hitung sebesar $(4,487) > t$ tabel $(2,002)$, $R = 0,514$, koefisien determinasi R square = $0,264$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar $0,264$ artinya variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai kontribusi sebesar $26,4\%$ terhadap pengembangan kepribadian, dan sisanya $73,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan pada penelitian.

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi Kompetensi menurut Spencer, yakni motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

Motivasi merupakan sesuatu yang muncul, baik dari intrinsik maupun ekstrinsik (Winkel, 2004). Motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri, dapat orang lain maupun lingkungan. Karakteristik pribadi adalah ciri khas atau sifat-sifat tertentu yang hanya dimiliki oleh seseorang, karakteristik pribadi ini berbeda antara satu dengan lainnya dan sebagai pengenalan bagi seseorang. Konsep diri merupakan sebuah gambaran atau harapan bagi diri sendiri dalam melanjutkan kehidupan kedepannya sehingga individu memiliki target dan memahami yang menjadi perintah serta larangannya. Pengetahuan adalah sebuah kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi dan mengenali sesuatu yang benar. Sedangkan Keterampilan adalah sebuah kemampuan dalam

menggunakan panca indera serta akal, pikiran dan kreatifitas dalam menentukan sesuatu.

Sedangkan kepribadian merupakan suatu ciri khas yang dimiliki oleh seseorang baik dalam berkata maupun berperilaku, bisa disebut sebagai ciri khas dan hanya dimiliki oleh orang tersebut serta berbeda bagi setiap individu yang satu dengan yang lainnya. Berbagai macam jenis kepribadian yaitu surgency, dependability, adjustment, intellectance, agreeableness.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang saya lakukan di Rumah Tahanan Kelas IIB Purbalingga, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. H_0 yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memiliki hubungan dengan Pengembangan Kepribadian ditolak.
2. H_1 yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki hubungan dengan Pengembangan Kepribadian diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah membantu terselesaikannya artikel ini. Kepada Rumah Tahanan Kelas IIB Purbalingga yang telah mengizinkan penulis untuk mengambil data di lokus tersebut dan kepada Dosen saya, Ibu Kusmiyanti yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati, serta orang-orang terdekat di sekeliling saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada saya

DAFTAR PUSTAKA

Beinecke, R., & Spencer, J. (2007). Making for Work. *International Journal of Leadership in Public Services*, 3(3).

Bird, B. (2019). Toward a theory of entrepreneurial competency. *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, 21, 115-131. <https://doi.org/10.1108/S1074-754020190000021011>

Keller, J., & Bless, H. (2008). Flow and regulatory compatibility: An experimental approach to the flow model of intrinsic motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(2), 196-209. <https://doi.org/10.1177/0146167207310026>

Muir, J. (1984). Incompetence At Work. In *CME. Chartered mechanical engineer* (Vol. 31, Issue 10, pp. 48-49). <https://doi.org/10.1049/ep.1985.0144>

Pratiwi. (2013). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(4), 101-109.

Ryan, G., Emmerling, R. J., & Spencer, L. M. (2009). Distinguishing high-performing European executives: The role of emotional, social and cognitive competencies. *Journal of Management Development*, 28(9), 859-875. <https://doi.org/10.1108/02621710910987692>

Spencer, L. (2001). The economic value of emotional intelligence competencies and EIC-based HR programs. *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations*, 45-82. http://competencyinternational.com/economic_value_of_ei.pdf

Trentin, A., Somià, T., Sandrin, E., & Forza, C. (2019). Operations managers' individual competencies for mass customization. *International Journal of Operations and Production Management*, 39(9-10), 1025-1052. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-10-2018-0592>

Wodruffe, C. (1993). What Is Meant by a Competency? *Leadership & Organization*

Development Journal, 14(1), 29-36. <https://doi.org/10.1108/eb053651>