

Pengaruh SKKNI dan Kompetensi SDM terhadap Pengembangan SDM di Unit Profesi SDM dalam Menghadapi Era MEA

The Effect of Skkni And Human Resource Competency On Human Resource Development In Human Resource Unit In Facing Mea Era

Afri Mahdane^{1*}, Musa Hubeis², dan Sadikin Kuswanto³

¹Mahasiswa Program Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor

²Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
Jl. Kamper Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

³Dosen Program Manajemen dan Bisnis, Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor
Jl. Raya Pajajaran Bogor 16151

ABSTRAK

Tenaga kerja atau SDM ahli atau profesional yang diinginkan oleh perusahaan, maka untuk meningkatkan kompetensi SDM, pemerintah telah merumuskan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di berbagai bidang salah satunya di bidang MSDM. SKKNI ini berlaku secara nasional yang dijadikan bahan acuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) profesi, uji kompetensi dan sertifikasi profesi di bidang MSDM. Standar ini telah disahkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi pada tanggal 9 September 2014. SKKNI berisi kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan manajemen SDM yang relevan dengan berbagai jenis bidang usaha. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang melibatkan 51 orang responden dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap kompetensi SDM dan pengembangan profesi SDM, kompetensi SDM berpengaruh nyata terhadap Kebijakan Perusahaan tetapi kompetensi SDM tidak berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM, kebijakan perusahaan berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM

Kata kunci: kompetensi SDM, pengembangan SDM, SDM, SKKNI

ABSTRACT

Manpower or HR expert or professional desired by the company, then to improve the competence of human resources, the government has formulated the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI) in various fields one of them in the field of MSDM. SKKNI is nationally applicable as a reference for the provision of professional education and training (training), competency test and professional certification in the field of MSDM. This standard has been endorsed by the minister of labor and transmigration on September 9, 2014. SKKNI contains competencies related to HR management that are relevant to different types of business. Data collection in this research using survey method involving 51 respondents with purposive sampling technique. Data analysis in this research is done by using SEM method. The results of this study show that SKKNI has no significant effect on human resource competence and HR professional development, human resource competence has significant effect on Company Policy but human resource competence has no significant effect to HR professional development, company policy has significant effect to the development of HR profession

Key words: human resource competence, human resource development, human resources, SKKNI

*) Korespondensi:

Jl.kembang VIII No.18 RT/RW 004/003 Kel.Kwitang Kec. Senen Jakarta Pusat 10420; email: afrimahdane@gmail.com
No.HP : 081366301804

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan salah satu dari beberapa negara yang memberikan komitmen untuk penerapan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Tahun 2016 merupakan tahun awal diberlakukannya kesepakatan MEA, maka masyarakat Indonesia harus berbenah diri agar dapat menjadi pelaku dalam MEA atau bukan menjadi penonton. Sampai saat ini masih ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia, yaitu permasalahan infrastruktur, keahlian tenaga kerja, energi dan kemudahan dalam berbisnis.

Menurut Wuryandani (2014) masih ada beberapa persoalan mendasar yang masih dihadapi Indonesia untuk menghadapi MEA 2015, yakni masih tingginya jumlah pengangguran terselubung, rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja dan pekerja Indonesia di dominasi oleh pekerja tidak terdidik, sehingga produktivitasnya rendah, meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik akibat ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, ketimpangan produktivitas tenaga kerja antar sektor ekonomi, sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan dan pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari 10 negara anggota ASEAN, termasuk ketidaksiapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA, tuntutan pekerja terhadap upah minimum tenaga kontrak dan jaminan sosial tenaga kerja, masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang banyak tersebar di luar negeri. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi Indonesia untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia (SDM) Indonesia agar siap untuk bersaing pada MEA.

Persaingan tenaga kerja Indonesia sangat perlu diwaspadai mengingat mutu tenaga kerja beberapa negara lain lebih baik. Kondisi ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang memperlihatkan masih rendahnya mutu sumber daya manusia (SDM) Indonesia. Menurut laporan *United Nations Development Programme* (UNDP) tahun 2015, dilihat dari *Human Development Index* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 110 dari 187 negara, dimana peringkat ini turun dua poin dari tahun 2014 yakni peringkat 108. Rekapitulasi peringkat HDI negara-negara MEA.

Menurut *Asia Productivity Organization* (APO) dalam Pramudyo (2014) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3 persen

yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia 32,6 persen dan Singapura 34,7 persen.

Tabel 1. Rekap peringkat *Human Development Index* (HDI) negara-negara MEA

No	Nama Negara	HDI		Perubahan
		2015	2014	
1	Singapore	11	9	-2
2	Brunai	31	30	-1
3	Malaysia	62	62	0
4	Thailand	93	89	-4
5	Indonesia	110	108	-2
6	Philippines	115	117	2
7	Vietnam	116	121	5
8	Laos	141	139	-2
9	Cambodia	143	136	-7
10	Myanmar	148	150	2
Jumlah negara		187		

Sumber: Laporan UNDP (2014 dan 2015)

Tenaga kerja atau SDM yang ahli atau profesional yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kompetensi SDM, pemerintah telah merumuskan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Pemerintah telah mengesahkan beberapa Standar Kompetensi Kerja Nasional di berbagai bidang, salah satunya di bidang MSDM. SKKNI ini berlaku secara nasional yang dijadikan bahan acuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) profesi, uji kompetensi dan sertifikasi profesi di bidang MSDM. Standar ini telah disahkan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi pada tanggal 9 September 2014. SKKNI berisi kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan manajemen SDM yang relevan dengan berbagai jenis bidang usaha.

Secara teori dan prakteknya, SKKNI ini dapat diterapkan dan diadopsi oleh perusahaan untuk merumuskan kebijakan perusahaan, serta strategi perusahaan di bidang SDM. Namun demikian didalam SKKNI tidak mengharuskan perusahaan menerapkan atau mengadopsi, serta belum adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan perusahaan menerapkan standar tersebut. Oleh karena itu, SKKNI ini hanya terlihat sebagai dokumen hasil kerja pemerintah yang tidak dikonsumsi atau digunakan oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) yang terkait dalam pengembangan SDM dalam menyongsong MEA. Untuk itu dilakukan penelitian berjudul penerapan dan pengaruh SKKNI terhadap ke-

bijakan perusahaan terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu berjudul analisis situasional kompetensi praktisi sumber daya manusia Indonesia menghadapi MEA 2015 (Triyonggo, 2015), dengan metode analisis statistik deskriptif dan *purposive non random sampling*, menunjukkan lebih dari 60% responden mengaku tidak pernah mengikuti program sertifikasi kompetensi MSDM, sehingga perlu langkah percepatan dalam membangun kompetensi praktisi MSDM di Indonesia

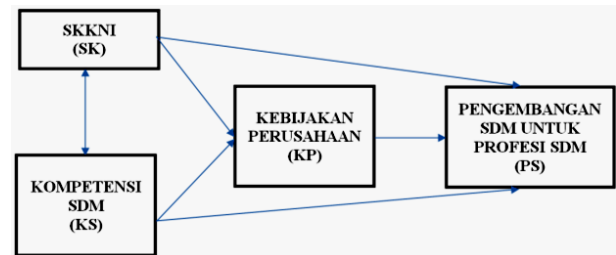
Penelitian Wijayanto (2011), menunjukkan bahwa metode analisis yang digunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi kerja karyawan adalah *stratified random sampling* dengan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi lunak dan keras dapat meningkatkan kinerja. Dari semua pembentuk kompetensi lunak, komitmen dalam mencapai tujuan hidup (motivasi) adalah paling kuat.

Kerangka pemikiran dikembangkan untuk analisis berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kebijakan perusahaan dan pengembangan SDM untuk profesi SDM. Peubah-peubah yang digunakan adalah SKKNI, kompetensi, kebijakan perusahaan, pengembangan profesi SDM dari masing-masing peubah tersebut akan dilihat pengaruhnya terhadap peubah lainnya.

Menurut Pemenaker RI (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia) nomor 5 tahun 2012, SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penyusunan SKKNI sebagai acuan dalam mengukur kemampuan kerja seseorang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sebagaimana yang disyaratkan oleh industri.

Kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap/perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat di artikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya. Menurut Dessler (2015), MSDM

adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja. Pengembangan menurut Hasibuan (1993) adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan menurut kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Dengan hal tersebut, maka disusun kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis secara parsial pengaruh SKKNI dan kompetensi SDM terhadap kebijakan perusahaan
2. Menganalisis pengaruh SKKNI terhadap kompetensi SDM
3. Menganalisis pengaruh SKKNI terhadap pengembangan profesi SDM
4. Menganalisis secara parsial pengaruh kompetensi SDM dan kebijakan perusahaan terhadap pengembangan profesi SDM

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan perusahaan yang tergabung ke dalam kelompok profesi MSDM. Kelompok profesi MSDM ini mempunyai tujuan saling berbagi untuk meningkatkan kompetensi profesional HRD, sehingga menjadi tenaga HRD profesional yang kompeten, tangguh dan siap pakai. Misi dari kelompok ini yakni mengembangkan kompetensi HRD Indonesia menuju SKKNI MSDM dan hubungan Industrial. Pengumpulan data dilakukan bulan pada November 2016 sampai Januari 2017.

Populasi pada penelitian ini adalah anggota kelompok profesi MSDM. Jumlah contoh pada penelitian ini mempertimbangkan alat analisis yang digunakan, yakni SmartPLS. Data yang diolah sekitar 30 responden. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan kuesioner *online*. Kuesioner tersebut dikirim ke kelompok profesi melalui *e-mail* group dan *e-mail* pribadi, selain

dengan *e-mail* kuesioner disebar melalui media sosial seperti *WhatsApp* dan *Telegram* dengan mengirimkan tautan kuesioner yang telah dibuat dengan bantuan *google form*. Dalam pengumpulan data ini didapatkan 59 data responden dan hanya 51 data yang dapat diolah, karena delapan responden tidak memenuhi kriteria responden yang ditentukan. Penarikan contoh pada penelitian ini dilakukan kepada anggota kelompok yang tergabung dalam kelompok profesi MSDM dengan carapurpose.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Data penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer berupa data hasil kuesioner. Data sekunder berupa keputusan menteri mengenai SKKNI di bidang MSDM dan dokumen peraturan yang terkait. Pengumpulan data primer dilakukan dengan teknik survei pada anggota kelompok profesi MSDM melalui kuisisioner kepada responden. Survei adalah teknik pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada individu (Jogiyanto, 2013). Teknik ini menggunakan alat bantu kuesioner, baik dengan pertanyaan terbuka maupun tertutup.

Pengolahan data merupakan upaya memprediksi dan menyiapkan data sedemikian rupa, untuk dianalisis lebih lanjut dan mendapatkan akurasi. Proses pengolahan data meliputi kegiatan *entry data, editing, coding, scoring dan cleaning data*. Dalam pengolahan data penelitian digunakan skala Likert lima poin.

SEM merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Analisis yang dimaksud adalah analisis regresi, analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori (Hox dan Bechger, 1998). Menurut Sugiarto dan Sitinjak (2006), SEM merupakan suatu teknik statistik yang mampu menganalisis peubah laten, peubah indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung, serta mampu menganalisis hubungan antar peubah laten dengan peubah indikatornya, hubungan antar peubah laten yang satu dengan peubah laten untuk menganalisis besarnya kesalahan pengukuran, serta menganalisis hubungan kausal searah dan hubungan dua arah yang seringkali muncul dalam ilmu sosial dan perilaku.

Efferin dalam Sarjono dan Julianita (2015) memaparkan beberapa hal yang membedakan SEM dengan teknik multivariat lainnya, yaitu:

1. SEM membutuhkan lebih dari sekedar perangkat statistik yang didasarkan atas regresi biasa dan analisis ragam.
2. Regresi umumnya mengkhususkan hubungan kausal peubah-peubah yang teramati, sedangkan pada model peubah laten SEM, hubungan kausal terjadi di antara peubah-peubah yang tidak teramati atau peubah-peubah laten.
3. SEM selain memberikan informasi tentang hubungan kausal simultan di antara peubah-peubah, juga memberikan informasi tentang muatan faktor dan kesalahan-kesalahan dalam pengukuran.
4. Estimasi terhadap beberapa hubungan ketergantungan yang paling terkait. Pada SEM, peubah bebas pada sebuah persamaan dapat menjadi peubah terikat pada persamaan lain.

Keunggulan SEM dibandingkan regresi berganda adalah

1. Memungkinkan adanya asumsi-asumsi lebih fleksibel
2. Penggunaan analisis faktor konfirmatori untuk mengurangi kesalahan pengukuran.
3. Memungkinkan pembuatan model dengan menggunakan beberapa peubah endogen.
4. Kemampuan melakukan pengujian model secara keseluruhan.
5. Kemampuan membuat model gangguan kesalahan.
6. Kemampuan mengatasi kesulitan data seperti data yang tidak berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner *online*. Walaupun kuesioner disebar melalui metode *online*, tetapi data yang didapat disaring dengan beberapa pertanyaan untuk menyeleksi responden agar sesuai dengan kriteria yang di tentukan dalam penelitian ini. Jumlah responden yang mengisi kuesioner adalah sebanyak 59 orang, kemudian dilakukan penyeleksian data, sehingga jumlah data yang sesuai dengan kriteria hanya 51 orang responden.

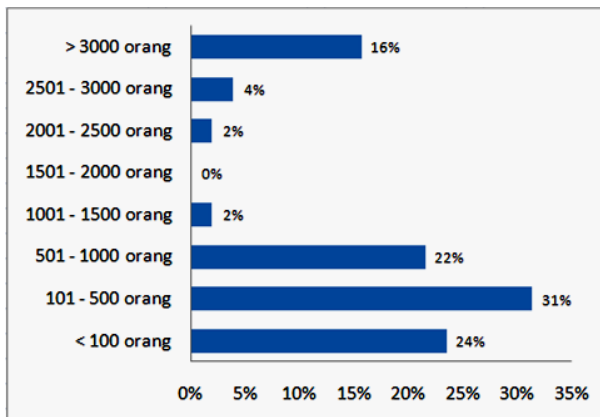
Responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki 57% dan perempuan 43%, dengan rentang usia responden mayoritas 25-30 tahun sebanyak 45%, berusia 31-35 tahun sebanyak 24%, berusia 36-40 tahun sebanyak 14%, berusia 41-45

tahun sebanyak 8%, 46-50 tahun sebanyak 6% dan sisanya berusia di bawah 25 tahun sebanyak 4%.

Komposisi responden hampir mewakili semua tingkat jabatan yang berlaku di organisasi, terutama perusahaan swasta mulai dari tingkat staf 29%, Supervisor 20%, Asisten Manajer 12%, Manajer 23%, Senior Manajer 2%, General Manajer 2%, Direktur 1% dan Lainnya 5%.

Responden memiliki masa kerja 1-5 tahun 33%, 6-10 tahun 39%, 11-15 tahun 22%, 16-20 tahun 4% dan lebih dari 20 tahun 2%. Pengalaman kerja responden di bidang MSDM terkonsentrasi 1-5 tahun 65%, disusul 5-10 tahun 21%, di bawah 1 tahun 12% dan di atas 10 tahun hanya 2%. Tingkat kelulusan pendidikan formal responden didominasi oleh Sarjana tingkat S1 72%, lulusan S2 20%, dan lulusan D3 (diploma) dan SMK atau Kejuruan masing-masing 4%.

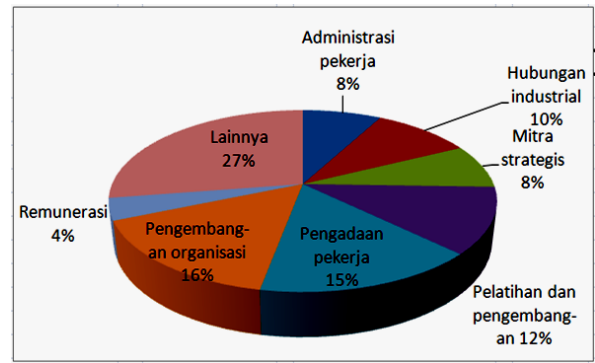
Komposisi jumlah karyawan perusahaan tempat asal responden didominasi yang memiliki 101-500 pekerja 31%, disusul < 100 pekerja 24%, 501-1000 pekerja 22%, dan sisanya tersebar pada rentang jumlah pekerja lainnya. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.



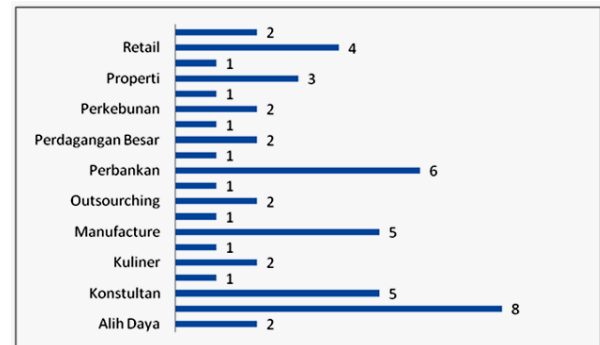
Gambar 2. Komposisi jumlah karyawan peserta studi kuesioner online

Komposisi bidang pekerjaan responden dalam bidang SDM didominasi pada bidang lainnya yang tidak terdapat didaftar kuesioner (27%), bidang pengembangan organisasi 16%, pengadaan pekerja 15% dan terkecil pada bidang remunerasi 4%. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.

Hasil kuesioner untuk bidang usaha responden bekerja paling didominasi di bidang jasa 16%, Perbankan 12%, Konsultan dan manufaktur masing-masing 10% dan sisanya terdapat pada rentang 2%-8%, seperti terlihat pada Gambar 4.



Gambar 3. Komposisi bidang pekerjaan responden



Gambar 4. Bidang Usaha

Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid, jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk. *Output SmartPLS* menunjukkan *loading factor* memberikan nilai di atas nilai 0,5. Nilai paling kecil 0,616 untuk indikator KS19. Berarti indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid atau telah memenuhi *convergent validity*

Indikator perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi konstruk, terutama dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lainnya. Hasil *loading factor* untuk indikator KP (KP1 sampai dengan KP4) mempunyai *loading factor* kepada konstruk KP lebih tinggi daripada konstruk lain. Sebagai ilustrasi, *loading factor* KP3 kepada KP 0,938 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada KS (0,394), PS (0,649) dan SK (0,156).

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan di atas 0,5 (Tabel 2).

Tabel 2. Nilai (AVE)

	AVE
KP	0,766
KS	0,564
PS	0,726
SK	0,657

Tabel 2 memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk pada model penelitian. Nilai terendah AVE 0,564 ditemui pada konstruk KS (Kompetensi SDM).

Uji Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, jika di atas 0,7. Pada Tabel 3 memuat nilai *composite reliability* pada *output*. Untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 artinya semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah (0,929) pada konstruk KP (Kebijakan Perusahaan).

Tabel 3. Composite Reliability

	Composite Reliability
KP	0,929
KS	0,961
PS	0,955
SK	0,939

Uji reliabilitas juga diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*, di mana *output SmartPLS* Versi 3 memberikan hasil seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
KP	0,897
KS	0,957
PS	0,944
SK	0,925

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah 0,897 pada konstruk KP (Kebijakan Perusahaan).

Uji R-Square

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, maka dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Nilai *R-Square* pada konstruk dimuat pada Tabel 5.

Tabel 5. R-Square

	R Square
KP	0,239
KS	0,157
PS	0,476
SK	-

Pada Tabel 5 didapatkan nilai 0,157 untuk konstruk KS, yang berarti SK hanya mampu menjelaskan ragam KS 15,7%. Nilai R pada PS yang dipengaruhi oleh SK, KS dan KP, yaitu 0,476 dan KP yang dipengaruhi oleh SK dan KS adalah 0,239.

Uji Hipotesis

Pada pengolahan data dengan *SmartPLS* versi 3, uji hipotesis dapat dilihat dari hasil *Path Coefficients* (Tabel 6) dan untuk hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample (O)	t-Statistics (O/STERR)
KP -> PS	0,567	4,506
KS -> KP	0,490	2,663
KS -> PS	0,174	1,091
SK -> KP	-0,002	0,010
SK -> KS	0,396	1,949
SK -> PS	0,067	0,391

SKKNI (SK) tidak memiliki hubungan dengan kebijakan perusahaan (KP), yang ditunjukkan dengan nilai 0,010 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah negatif, yaitu -0,002 menunjukkan arah hubungan SK dengan KP adalah menurun. Dengan demikian hipotesis H11 dalam penelitian ini yang menyatakan SKKNI berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan ditolak, diartikan bahwa kebijakan perusahaan lebih umum digunakan daripada SKKNI yang relatif baru.

Kompetensi SDM (KS) memiliki hubungan dengan kebijakan perusahaan (KP), yang ditunjukkan dengan nilai 2,663 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu 0,490 menunjukkan arah hubungan KS dengan KP meningkat. Dengan demikian, hipotesis H12 dalam penelitian ini yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan diterima, diartikan bahwa kompetensi SDM digunakan sebagai acuan dalam membuat suatu kebijakan perusahaan.

SKKNI (SK) tidak memiliki hubungan dengan kompetensi SDM (KS), yang ditunjukkan dengan nilai 1,949 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif, yaitu 0,396 menunjukkan arah hubungan SK dengan KS meningkat. Dengan demikian hipotesis H13 dalam penelitian ini yang

menyatakan SKKNI berpengaruh nyata terhadap kompetensi SDM ditolak, diartikan bahwa SKKNI belum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM, karena dinilai relatif baru.

SKKNI (SK) tidak memiliki hubungan dengan pengembangan SDM (PS), yang ditunjukkan dengan nilai 0,391 ($< 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif, yaitu 0,067 menunjukkan arah hubungan SK dengan PS meningkat. Dengan demikian hipotesis H14 dalam penelitian ini yang menyatakan SKKNI berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM ditolak, diartikan bahwa praktisi MSDM belum menggunakan SKKNI yang relatif baru sebagai acuan untuk membuat program pengembangan.

Kompetensi SDM (KS) tidak memiliki hubungan dengan pengembangan SDM (PS), yang ditunjukkan dengan nilai 1,091 ($< 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif, yaitu 0,174 menunjukkan arah hubungan KS dengan PS meningkat. Hipotesis H15 dalam penelitian ini yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM ditolak, diartikan bahwa pada umumnya kegiatan pengembangan profesi SDM berdasarkan kebutuhan suatu perusahaan merupakan hal mendasar.

Kebijakan perusahaan (KP) memiliki hubungan dengan pengembangan SDM (PS), yang ditunjukkan dengan nilai 4,506 ($> 1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif, yaitu 0,567 menunjukkan arah hubungan antara KP dengan PS meningkat. Hipotesis H16 dalam penelitian ini yang menyatakan kebijakan perusahaan berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM diterima, diartikan bahwa pengembangan profesi SDM sebagai acuan didalam kebijakan perusahaan.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H11	Ditolak
H12	Diterima
H13	Ditolak
H14	Ditolak
H15	Ditolak
H16	Diterima

Berdasarkan nilai original sample estimate, diperoleh nilai tertinggi yang memengaruhi pengembangan profesi SDM (PS) adalah pada kebijakan perusahaan (KP), yaitu 0,567. Hal tersebut menunjukkan kebijakan perusahaan

pengaruh terhadap pengembangan profesi SDM lebih tinggi dari dibandingkan dua peubah lainnya, maka kebijakan perusahaan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan profesi SDM.

Pembahasan

SKKNI merupakan hasil kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan standar kompetensi. Boulter, Dalziel dan Hill (1996) dalam Herachwati dan Dinita (2012) mendefinisikan Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi yang bekerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Standar kompetensi bidang MSDM telah disahkan oleh Kemenakertrans pada tanggal 9 September 2014 berupa Keputusan Menakertrans nomor 307. (Kemenakertrans, 2014). Standar pada SKKNI dapat digunakan untuk mengukur kompetensi dan pengembangan profesi di bidang SDM. Surono (2011) menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah spesifikasi dari setiap sikap, pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian serta, penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap kompetensi SDM, karena SKKNI belum digunakan sebagai standar dalam menilai kompetensi. Banyak perusahaan-perusahaan tidak menggunakan atau belum menggunakan SKKNI dalam standar penilaian profesi SDM, karena kurangnya sosialisasi mengenai SKKNI oleh pemerintah ke perusahaan-perusahaan dan pelaku profesi SDM. SKKNI saat ini hanya dipandang sebagai hasil kebijakan pemerintah untuk diketahui atau belum untuk diterapkan. Di dalam SKKNI tidak terdapat kewajiban perusahaan untuk menerapkannya. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap kebijakan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan berasumsi bahwa SKKNI belum dibutuhkan, karena setiap perusahaan memiliki kebijakan berbeda-beda terhadap karyawannya. Suatu hasil kebijakan pemerintah dapat digunakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan, apabila ada unsur kewajiban perusahaan didalamnya. Oleh karena itu perlu

dilakukan sosialisasi-sosialisasi ke perusahaan-perusahaan mengenai SKKNI di bidang SDM dan lainnya.

SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM, karena praktisi MSDM belum menggunakan SKKNI sebagai acuan dalam membuat program pengembangan. Kondisi berikutnya menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh nyata terhadap Kebijakan Perusahaan, karena kompetensi SDM digunakan dalam membuat suatu kebijakan perusahaan. Faktor kompetensi menurut Sedarmayanti (2007) adalah berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian digunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang nantinya memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja (Suprayitno dan Sukir, 2007).

Kompetensi merupakan peubah utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaan menurut target yang telah ditentukan (Untari dan Wahyuti, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM karena kompetensi SDM belum digunakan untuk pengembangan profesi SDM. Menurut Ryllat *et al.* (1999), pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat memberikan manfaat, baik bagi karyawan, organisasi, industri, ekonomi daerah dan nasional.

Hasil penelitian menunjukkan kebijakan perusahaan berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM. Menurut Ruhana (2012), pengembangan SDM merupakan suatu usaha sangat penting dan dibutuhkan untuk bersaing dalam kancah perdagangan atau persaingan Internasional. Pengembangan SDM merupakan salah satu bentuk upaya meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani beragam jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan menurut jenis pekerjaan yang ada. Usaha pengembangan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan individu karyawan. Kemampuan dan pengalaman yang tepat dari karyawan dan manajer dapat memperkuat daya saing organisasi

dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang berubah khususnya kalau terjadi *turbulensi* eksternal. Menurut Armstrong (2010) pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Implikasi Manajerial

SKKNI merupakan hasil kebijakan pemerintah yang dapat digunakan untuk standarisasi kompetensi SDM. Pada penelitian ini masih terlihat SKKNI belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap kompetensi SDM, kebijakan perusahaan dan pengembangan profesi SDM, padahal kebijakan ini sudah di sahkan sejak tahun 2014. Hal ini dapat menjadi perhatian bersama bahwa suatu hasil kebijakan akan dapat diaplikasikan, apabila disosialisasikan dengan baik dan terstruktur. Hasil kebijakan ini dapat dengan cepat diterapkan, apabila pemerintah memfasilitasi dalam penerapannya.

Hal lainnya, dengan dilakukannya penelitian ini dapat dianggap sebagai salah satu sarana untuk mensosialisasikan salah satu hasil kebijakan pemerintah ini karena akan di publikasikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap kompetensi SDM, karena kurangnya sosialisasi oleh pemerintah kepada perusahaan-perusahaan dan pelaku profesi SDM.

Hasil lainnya menunjukkan SKKNI tidak berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM, juga tidak berpengaruh nyata terhadap kompetensi SDM dan pengembangan profesi SDM, karena SKKNI belum digunakan sebagai standar dalam menilai kompetensi SDM, pengembangan profesi SDM dan kebijakan perusahaan.

Ditemukan bahwa kompetensi SDM berpengaruh nyata terhadap Kebijakan Perusahaan, tetapi kompetensi SDM tidak berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM, karena kompetensi SDM dipergunakan dalam membuat suatu kebijakan perusahaan, maupun pengembangan profesi SDM.

Hasil penelitian menunjukkan kebijakan perusahaan berpengaruh nyata terhadap pengembangan profesi SDM, karena segala kegiatan pengembangan profesi SDM diatur di dalam kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management)*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Hasibuan, M.S.P. 1993. *Manajemen sumber daya manusia dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta (ID): CV Haji Masagung.
- Herachwati, N., A. Dinita. 2012. Kompetensi dan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.1(1): 56-64
- Hox, J.J., T.M. Bechger. 1998. An Introduction to Struktural Equation Modeling. *Family science riview*. Vol. 11: 354-373 [diunduh pada 9 april 2016] tersedia pada <http://joophox.net/publist/semfamre.pd>.
- Jogiyanto. 2013. *Analisis & Desain Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Andi Offset: Yogyakarta.
- [Kemnakertrans] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2014. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 307 tahun 2014 mengenai penetapan standar kompetensi kerja nasional Indonesia kategori jasa profesional, ilmiah dan teknis golongan pokok kegiatan kantor pusat dan konsultan manajemen bidang manajemen sumber daya manusia. Jakarta (ID): Kemnakertrans
- [Kemnakertrans] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2012. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia nomor 5 tahun 2012 mengenai Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional. Jakarta (ID):Permenakertrans
- Pramudyo, A. 2014. Mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi asean tahun 2015. *JBMA*. 2(2): 92-100.
- [Republik Indonesia]. 2003. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta (ID): Undang-Undang RI
- Ruhana, I. 2012. Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *Jurnal Profit*. 6(1): 50-56.
- Ryllat, Alastair, Lohan, Kevin. 1999. *Creating Training Miracles*. Australia (Au): AIM
- Sarjono, H., W. Julianita. 2015. *Struktural Equation Modeling (SEM)*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung (ID): PT Refika Aditama.
- Sugiarto, T.J.R. Sitinjak. 2006. *Lisrel*. Yogyakarta (ID): Graha Ilmu
- Suprayitno, S. 2007. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2 (1): 23-34
- Surono. 2011. Membangun Kompetensi Bangsa dengan Kompeten. *Majalah BNSP*.
- Triyonggo, Y., M.S. Maarif, A. Sukmawati dan L.M. Baga. 2015. Analisis Situasional Kompetensi Praktisi Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi MEA 2015. *Jurnal Manajemen Teknologi*. 14(1): 100-112.
- Untari, S., A. Wahyuati. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3(10): 1-16
- [UNPD] United Nations Development Programme. 2014. Human Development Report 2014. *Sustaining Human Progress: Reducing Velnerabilities and Building Resilience*.
- [UNPD] United Nations Development Programme. 2015. Human Development Report 2014. *Work for Human Development*.
- Wijayanto, A., M. Hubeis, J. Affandi, A. Herman. 2011. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi kerja karyawan. *Manajemen IKM*. 6(2): 81-87.
- Wuryandani, D. 2014. Peluang dan tantangan SDM Indonesia menyongsong era masyarakat ekonomi asean. *Info singkat ekonomi dan kebijakan publik, kajian singkat terhadap isu-isu terkini*. 4(17/I/P3DI/sep-tember/=2014): 13-16.