

Analysis of Human Resources Competencies in Improving Employee Performance at Woori Saudara Bank KCP Sumedang

Umay Suniar¹, Sukmayadi², Helles Amanda²

^{1,2}Universitas Sebelas April Sumedang

umaysuniar23@gmail.com, sukmayadi@unsap.ac.id, helles.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2023

Revised Sept 20, 2023

Accepted Oct 26, 2023

Keywords:

Human Resource competencies,
Employee Performance,

ABSTRACT

Human resource management is defined as the science and art of managing the relationship and role of labor to be effective and efficient by using human abilities in order to achieve goals. This research was conducted with the aim of knowing the competence of human resources in improving employee performance. The method used in this research is a qualitative method using data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data obtained directly from employees of Woori Saudara Bank KCP Sumedang. The sampling technique used is purposive sampling which is analyzed through dimensions and indicators. The results of this study are human resource competencies in improving employee performance carried out by Bank Woori Saudara KCP Sumedang is good but still not optimal. This is because employees are too focused on the assigned task targets, without balancing them by developing their potential.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Umay Suniar,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
Email: umaysuniar23@gmail.com

INTRODUCTION

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan dan dapat dikatakan berhasil apabila tujuan tersebut telah tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi sangat dibutuhkan untuk membantu perusahaan dalam tujuannya yaitu keuntungan yang didapat.

Sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas kemampuan serta dapat memulai pondasi perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di dalam perusahaan memiliki kualifikasi tepat sasaran sesuai tuntutan profesinya. Maka dari itu, karyawan akan mampu dalam segi pengetahuan, keterampilan dan karakter intelektual serta produktifitasnya. Kompetensi

pada dasarnya adalah tentang kemampuan dasar individu berdasarkan keterampilan, kemampuan, dan didukung oleh sikap kerja untuk melakukan suatu pekerjaan.

Wibowo mengatakan bahwasanya kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja. Dalam artian, kompetensi berkaitan dengan keterampilan dan perilaku yang berkaitan menyatakan kompetensi sebagai konsep yang sangat berguna dalam menjelaskan mengapa orang melakukan pekerjaannya lebih baik daripada yang lain. Kapabilitas membantu individu membuat keputusan yang meningkatkan kinerja dan memungkinkan karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya yaitu mencapai suatu keuntungan.

Tujuan kompetensi itu adalah kinerja, perubahan budaya, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, tujuan organisasi, perencanaan karir, analisis kompetensi, fleksibilitas, definisi peran, dan strategi sumber daya manusia terpadu. Dalam tujuan ini, kompetensi diterapkan guna menghasilkan hasil yang konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki harus dapat mendukung perubahan manajemen yaitu kemampuan individu mendukung sistem kerja tim.

Tentu hal ini membutuhkan penentuan tingkat kompetensi berbasis sumber daya manusia agar dapat mengetahui kinerja yang diharapkan atau tingkat kerja di setiap kategori kelas baik atau rata-rata. Kompetensi yang dibutuhkan tentu saja dapat digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja. Kompetensi selalu mengandung tujuan atau maksud yang merupakan motif atau ciri yang menyebabkan suatu hasil yaitu kinerja.

Kinerja sangat penting bagi perusahaan, karena hasil kerja yang didapatkan dari karyawan dapat membawa dampak baik bagi perusahaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dijalani.

Kinerja mencakup sikap dan mental perilaku yang mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan di masa lalu. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan serta minat karyawan atas penjelasan tugas serta perannya dalam bertugas. Hal ini berkaitan erat dengan kompetensi bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk (SDRA) bergerak dalam bidang jasa perbankan komersial. Bank memperoleh izin dan memulai operasi komersialnya sebagai bank umum pada tanggal 7 April 1993. Bank Saudara memulai kegiatan kustodiannya pada tanggal 8 Oktober 2007 dan operasi valuta asing pada tanggal 14 April 2008.

Bank Woori Saudara KCP Sumedang merupakan salah satu unit cabang pembantu di Sumedang. Bank Woori Saudara KCP Sumedang memiliki layanan fasilitas IBI BWS merupakan fasilitas layanan perbankan untuk nasabah individu BWS melalui jaringan internet yang nyaman dan aman, di mana saja, serta kapan saja yang dapat mempermudah penggunaannya untuk melakukan kebutuhan transaksi perbankan. Bank Woori Saudara KCP Sumedang menghimpun dana dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan dengan tujuan agar uang tersebut dapat berkembang dan mendapat suatu keuntungan.

Dalam persaingan perbankan yang semakin ketat, Bank Woori Saudara KCP Sumedang dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerja agar dapat memenuhi kebutuhan pelayanan kualitas baik, sehingga Bank Woori Saudara KCP Sumedang bisa bersaing. Salah satu aspek yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan adalah dengan kompetensi. Kompetensi yang dimaksud berupa kinerja tugas, hubungan, keahlian pribadi, manajerial, dan kepemimpinan. Hal ini didukung oleh opini Wibowo yang mengemukakan bahwasanya kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam membangun budaya kinerja tinggi. Selain itu, kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja perilaku di tempat kerja.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan di Bank Woori Saudara KCP Sumedang:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan di Bank Woori Saudara KCP Sumedang

No.	Indikator	Sasaran	Target	Realisasi
1.	Loyalitas	Karyawan mendedikasikan waktu dan tenaga dalam membantu perusahaan	12	10
2.	Prestasi kerja	<i>Zero Fraud Transactional</i>	12	9
3.	Jujur	Karyawan tidak bersikap curang saat bekerja	12	9
4.	Disiplin	Karyawan mematuhi seluruh aturan perusahaan yang telah ditetapkan	12	9
5.	Kreativitas	Karyawan mampu berinovasi sebagai bentuk kreativitas pada karyawan	12	8
6.	Kerja sama	Karyawan bekerja sama dalam menjalankan visi dan misi perusahaan	12	10
7.	Kepemimpinan	Karyawan dapat mengarahkan, memimpin, dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya	12	9
8.	Kepribadian	Karyawan bersikap sopan dan melayani dengan sepenuh hati	12	11
9.	Prakarsa	Karyawan memiliki kemampuan berpikir dalam menganalisis suatu masalah	12	8
10.	Kemampuan	Karyawan memiliki pengetahuan terhadap <i>job desk</i> serta memiliki keterampilan dalam bekerja	12	9
11.	Tanggung jawab	Karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	12	10

Sumber: Penilaian Kinerja Karyawan Di Bank Woori Saudara KCP Sumedang, 2023

Berdasarkan tabel 1, penilaian kinerja karyawan di Bank Woori KCP Sumedang mencakup indikator dengan uraian sasaran yang menjadi tolok-ukur penilaian kinerja karyawan. Dalam realisasinya, karyawan belum memenuhi target perusahaan. Masih harus berupaya untuk meningkatkan kompetensinya guna meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan diharuskan

mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan untuk memenuhi kualifikasi. Dengan penilaian tersebut, karyawan dipercaya mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

LECTURE STUDY

1. Manajemen

Istilah manajemen banyak diartikan sebagai pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan lain sebagainya. R. Terry mengemukakan, “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan daya dan sumber daya lainnya”.

Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan, “Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan pemaparan di atas, manajemen merupakan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menjalankan aktivitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Eko Widodo (2018:2) mengemukakan, “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat”.

Malayu Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *HRM* mengemukakan, “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja agar secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dan seni”.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia masih berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai tingkat puncak atau melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Stephen P. Robbin dan Coulter (2010) mengemukakan, “Kompetensi merupakan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan aktivitas kerja yang diperlukan dalam menciptakan nilai yang utama bagi organisasi yang menentukan senjata kompetitifnya”.

Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja* mengemukakan, “Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Jadi, kemampuan mendemonstrasikan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai hal yang sangat penting dalam bidang itu”.

Dari pendapat ahli di atas, ditegaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan berdasarkan ciri-ciri pribadi berupa pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap kerja karyawan.

4. Kinerja

Kinerja memiliki arti yang sangat luas tentang bagaimana proses kerja itu dilakukan, bukan hanya sebagai hasil kerja. Wibowo (2014:7) mengemukakan, “Manajemen kinerja

adalah tentang membangun hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja fokus pada apa yang dibutuhkan organisasi, manajer, dan karyawan untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah sebagaimana cara mengelola kinerja untuk menjadi sukses”.

Seomahadiwidjojo (2015:10-11) mengemukakan, “Kinerja adalah tingkat pencapaian dalam jangka waktu tertentu dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tingkat wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum serta konsisten dengan moral dan etika”.

Dari pendapat ahli di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan peningkatan hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi, perusahaan atau lembaga yang meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

5. Dimensi

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Wibowo (2017:276) mengemukakan saat ini terdapat lima dimensi kompetensi sumber daya manusia:

- a. Kinerja Tugas
Kategori kompetensi yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Hubungan
Kategori kompetensi yang berhubungan dengan berkomunikasi, bekerja dengan orang lain, dan memenuhi kebutuhan pelanggan.
- c. Keahlian Pribadi
Kategori kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan pribadi, pola pikir, kemauan untuk belajar dan berkembang.
- d. Manajerial
Kompeten yang secara khusus berkaitan dengan memimpin, mengarahkan, dan mengembangkan orang.
- e. Kepemimpinan
Kemampuan yang berkaitan dengan memimpin organisasi dan orang-orang untuk mencapai tujuan, visi, dan sasaran organisasi.

2. Kinerja

Malayu P Hasibuan (2014:94) mengemukakan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas
Kinerja dapat diukur dari loyalitas karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- b. Prestasi Kerja
Pekerjaan karyawan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dan pekerjaan mereka.
- c. Jujur
Integritas karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sangat penting untuk evaluasi kinerja.
- d. Disiplin
Mendisiplinkan karyawan yang mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- e. Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam berkreasi serta mengeluarkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- f. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

- g. Kepemimpinan
Kemampuan karyawan dalam memimpin dapat mempengaruhi kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan mampu membuat orang lain bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian
Karyawan dinilai dari perilaku sopan, penuh kasih, memberikan kesan yang baik, bersikap ramah tamah dan memiliki rasa simpatik yang tinggi.
- i. Prakarsa
Ini menilai kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan proaktif saat mengambil keputusan dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang mereka hadapi.
- j. Kemampuan
Mengevaluasi kemampuan staf dalam asosiasi, mengkoordinasikan berbagai faktor yang terlibat dalam pengembangan kebijakan dan situasi manajemen.
- k. Tanggung Jawab
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta tindakan kerja mereka.

METHOD

1. METODE PENGUMPULAN DATA

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif dengan cara melakukan observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2019:18) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang digunakan untuk meneliti suatu kondisi objek alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi.

2. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Bank Woori Saudara KCP Sumedang yang berlokasi di Jl. Prabu Geusan Ulun No. 76, Kel. Regol Wetan, Kec. Sumedang Selatan.

Waktu penelitian dilaksanakan pada 24 Januari 2023 s/d 24 Juli 2023 sesuai dengan surat keputusan Rektor Universitas Sebelas April.

3. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sugiyono (2019:218-219) mengemukakan, "Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu". Pertimbangan ini akan memudahkan peneliti menjelajahi subyek/situasi sosial yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mempertimbangkan sampel adalah orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang sedang diteliti berdasarkan dengan kebutuhan peneliti.

Sugiyono (2020:14) mengemukakan, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Tabel 2
Informan Penelitian

No.	Unsur	Jumlah
1.	Customer Service	1
2.	Relationship Officer	1
3.	Teller	1
4.	Funding Officer	1
5.	Marketing Support	1
	Jumlah	5

Sumber: Data oleh peneliti, 2023

RESULTS AND DISCUSSION

RESULT

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada saat observasi serta wawancara dengan pertanyaan yang telah disesuaikan dengan pedoman wawancara serta dimensi dan indikator dari kompetensi sumber daya manusia dan kinerja, maka dapat diperoleh data dari hasil analisis dengan format sebagai berikut:

Tabel 3
Format Analisis Data

Teori					
Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Woori Saudara KCP Sumedang				Realisasi	Rekomendasi
No.	Variabel	Dimensi	Indikator		
1.	Kompetensi Sdm	Kinerja Tugas	1. Kemampuan untuk bekerja berorientasi pada tujuan 2. Kemampuan mengelola pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas 3. Kemampuan untuk memperbaiki kesalahan kerja 4. Mempunyai pengetahuan teknis	Dalam performa kinerja tugasnya, karyawan dinyatakan cukup baik dalam menjalankan tugasnya.	Karyawan dalam menjalankan tugasnya harus lebih ditingkatkan lagi. Meskipun karyawan dianggap cukup baik, tapi realisasi masih belum optimal. Karyawan harus bisa menyeimbangkan antara fokus bekerja dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki agar kinerjanya sesuai

			guna mencapai suatu tujuan		dengan harapan perusahaan.
		Hubungan	<p>1. Kemampuan untuk menjalin komunikasi yang baik (baik dalam membangun hubungan maupun konflik interpersonal)</p> <p>2. Orientasi pelayanan terhadap pelanggan atau pengguna jasa</p> <p>3. Membangun kesadaran interpersonal</p>	Hubungan komunikasi serta berorientasi pelayanan karyawan terhadap nasabah sudah baik dan karyawan cepat tanggap dalam pelayanannya, sehingga karyawan dapat membangun kesadaran interpersonalnya.	Dalam menjalin hubungan memang sudah baik, tapi karyawan harus tetap mempertahankan eksistensinya dalam bekerja. Hal ini dianjurkan agar nasabah tetap loyal pada perusahaan.
		Keahlian Pribadi	<p>1. Kemampuan berpikir analitis dan konseptual</p> <p>2. Kemauan untuk belajar, membuat keputusan, bertindak dengan percaya diri, dan menangani stres di tempat kerja</p>	Kemampuan berpikir analitis dan konseptual sudah baik dan cukup sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan pun mau belajar hal yang baru, membuat keputusan terhadap kesulitannya dan dapat menangani stres kerjanya.	Setiap karyawan harus memiliki kesadaran untuk dapat berpikir secara analitis dan konseptual agar harapan perusahaan memiliki karyawan kompeten terwujud.
		Manajerial	<p>1. Kemampuan untuk memotivasi (baik karyawan yang ingin maupun yang termotivasi)</p> <p>2. Memiliki kemampuan memberdayakan dan mengembangkan orang lain untuk mencapai tujuan kerja</p>	Karyawan dinilai sudah mampu dalam memotivasi diri juga orang lain untuk mendorong semangat dalam bekerja, sedangkan untuk kemampuan dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi agar tujuan tercapai belum cukup optimal sesuai harapan perusahaan, dikarenakan karyawan terlalu fokus pada target pekerjaan yang	Dalam memotivasi diri juga orang lain sudah bagus dan harus dipertahankan. Kemudian, karyawan harus bisa menyeimbangkan antara fokus mereka dalam bekerja dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan stabilitas kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi.

				harus dicapai.	
		Kepemimpinan	<p>1. Memiliki pola pikir yang sesuai dengan visi tujuan (selaras dengan visi atau tujuan organisasi)</p> <p>2. Membangun komitmen berorganisasi</p>	Pola pikir karyawan ditinjau dari visi dan misi, sudah sesuai dan selaras dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, karyawan berpegang teguh pada komitmen mereka dalam berorganisasi.	Seluruh karyawan harus mempertahankan apa yang sudah dicapainya dalam berkontribusi dengan perusahaan untuk mencapai tujuannya.
2.	Kinerja	Loyalitas	<p>1. Loyalitas terhadap tugas</p> <p>2. Loyalitas terhadap tanggung jawab karyawan</p>	Loyalitas karyawan terhadap tugas yang diberikan sudah baik dan sangat bertanggung jawab selama bekerja.	Tingkat kelayakan karyawan terhadap apa yang sudah diberikan perusahaan harus bisa dipertahankan, dan akan lebih baik jika karyawan bisa meningkatkan kelayakannya terhadap perusahaan juga nasabah.
		Prestasi Kerja	<p>1. Seberapa baik karyawan dalam bekerja</p> <p>2. Seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari</p>	Penilaian seberapa baik karyawan dalam bekerja ditinjau dari penilaian nasabah melalui pengisian <i>link form</i> kepuasan nasabah terhadap kinerja serta fasilitas yang diberikan. Sedangkan lamanya bekerja mengikuti ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 yaitu bekerja 8 jam sehari untuk 5 hari kerja.	Perusahaan sudah sangat baik dalam menjalankan tugasnya. Tapi, pada penilaian kepuasan nasabah terhadap kinerja dan fasilitas disarankan untuk dilakukan secara transparansi hasilnya agar semua karyawan serta nasabah mengetahui apa yang harus dipertahankan dan apa yang harus diperbaiki.
		Jujur	<p>1. Kejujuran karyawan saat bekerja</p> <p>2. Kejujuran karyawan saat evaluasi</p>	Kejujuran karyawan saat bekerja sudah baik, karena dapat memberikan informasi dengan akurat serta dapat jujur saat melaporkan laporan hasil	Kejujuran karyawan harus bisa ditingkatkan lagi, terutama saat evaluasi. Kinerja dari kejujuran karyawan meskipun bersifat rahasia perusahaan,

			kerjanya. Sama halnya dengan kejujuran karyawan saat evaluasi, meskipun bersifat rahasia perusahaan, tapi karyawan wajib mengutamakan kejujuran terhadap kompetensi yang dimilikinya.	tapi karyawan tetap harus memiliki kesadaran penuh mengenai kejujurannya selama bekerja.	
		Disiplin	1. Karyawan disiplin dalam memahami aturan 2. Karyawan disiplin dalam presensi kehadiran	Dalam menaati dan mematuhi segala peraturan sudah baik dan disiplin dalam presensi kehadiran sudah baik meski kadangkala selalu ada karyawan yang datang terlambat.	Disiplin dalam memahami dan menaati peraturan memang sudah baik tapi tetap harus ditingkatkan lagi, terutama dalam presensi kehadiran. Karyawan harus memiliki kesadaran penuh untuk tidak datang terlambat sehingga performa pada presensi tetap stabil.
		Kreativitas	1. Berkreasi dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien 2. Karyawan mampu menggunakan keterampilannya untuk mengatasi kesulitan	Karyawan bebas berkreasi dalam bekerja, karena tidak dipatok oleh perusahaan harus seperti apa dan bagaimana agar pekerjaan tersebut tetap efektif dan efisien. Karyawan pun sudah cukup terampil dalam mengatasi setiap kesulitan.	Cara apa pun yang dilakukan karyawan dalam berkreasi harus dipertahankan dengan catatan tidak boleh sampai melalaikan pekerjaannya serta keterampilan karyawan dalam mengatasi kesulitan harus ditingkatkan agar masalah dan kesalahan yang sama tidak terulang lagi.
		Kerja Sama	1. Kerja sama antar karyawan 2. Kerja sama antar karyawan dengan atasan	Kerja sama antar karyawan dan karyawan antar atasan terlaksana dengan baik sehingga terjalin hubungan yang sehat pada perusahaan serta saling memberikan	Kerja sama merupakan pion utama perusahaan. Maka dari itu, hubungan sehat yang sudah terjalin harus dipertahankan untuk eksistensi perusahaan ke depannya.

				kontribusi yang kuat untuk menunjang keberhasilan perusahaan.	
		Kepemimpinan	<p>1. Kemampuan karyawan dalam memimpin</p> <p>2. Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan</p>	Pada dasarnya, kemampuan karyawan dalam memimpin serta dalam mengambil keputusan tidak terlaksana, karena perusahaan tidak memberikan kewenangan tersebut.	Perusahaan disarankan untuk memberi kesempatan pada karyawannya untuk menempati posisi tersebut agar jiwa kepemimpinan karyawan dapat terbentuk. Ini akan membantu perusahaan untuk program kerja mendatang.
		Kepribadian	<p>1. Karyawan berperilaku sopan terhadap sesama karyawan dan penuh kasih</p> <p>2. Karyawan berperilaku ramah-tamah dan memberi kesan yang baik terhadap klien</p>	Cara karyawan dalam berperilaku sopan juga penuh kasih adalah dengan menjalin hubungan baik yang sehat, bersikap sopan, saling menghormati dan saling mengasihi tanpa melibatkan permasalahan pribadi dan membantu satu sama lain. Sementara cara karyawan dalam berperilaku ramah dan memberikan kesan baik pada nasabah adalah dengan melakukan pelayanan cepat tanggap terhadap keluhan nasabah.	Cara-cara karyawan dalam berperilaku sopan, penuh kasih serta ramah-tamah sudah baik bahkan sesuai dengan standar SOP perusahaan. Karyawan hanya perlu mempertahankan cara tersebut dan jika dirasa ada yang kurang diharapkan sesegera mungkin untuk ditingkatkan dan diperbaiki.
		Prakarsa	<p>1. Kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif dan proaktif</p> <p>2. Kemampuan dalam menganalisis suatu masalah</p>	Pada kemampuan karyawan dalam berpikir kreatif dan proaktif dilakukan saat masalah terjadi. Sedangkan kemampuan dalam menganalisis suatu masalah yang	Karyawan harus meningkatkan kemampuannya dalam menganalisis masalah agar kemampuan pengetahuannya dapat meningkatkan stabilitas kinerja

				dilakukan karyawan cukup baik.	karyawan.
		Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengevaluasi kemampuan dalam asosiasi 2. Kemampuan mengkoordinasikan pengembangan kebijakan 	<p>Kegiatan mengevaluasi kemampuan dalam asosiasi tidak dilakukan, karena karyawan mengikuti aturan yaitu mengikuti evaluasi rutin di hari Rabu. Kemudian cara karyawan dalam mengkoordinasikan pengembangan kebijakan dengan menjelaskan secara rinci dan memberikan salinan pada akun nasabah.</p>	<p>Kegiatan evaluasi dalam segi asosiasi disarankan untuk dilakukan juga setiap waktu istirahat ketika sedang berkumpul untuk menganalisa kemampuan diri sendiri secara mandiri. Sementara cara yang dilakukan karyawan dalam mengkoordinasikan pengembangan kebijakan sudah baik dan diharapkan untuk tetap mempertahankan cara tersebut.</p>
		Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerjanya 2. Bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan karyawan 	<p>Dalam bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja serta pada sarana dan prasarana, karyawan sudah mampu bertanggung jawab.</p>	<p>Seluruh karyawan harus dapat meningkatkan lagi rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan juga sarana dan prasarana yang diberikan.</p>

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

DISCUSSION

Serara teoritis, dalam suatu organisasi atau perusahaan bahwa kompetensi sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Bentuk tujuan dari kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu membuat karyawan lebih stabil dalam bekerja, menciptakan kontribusi yang baik untuk perusahaan, membentuk jiwa dan kesadaran karyawan bahwa karyawan berkompeten, menjadikan karyawan semakin berkualitas, memberikan peluang pada karyawan untuk selalu mengambil langkah perbaikan selama bekerja. Artinya, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga manajemen dapat menentukan orang yang tepat pada posisi tersebut.

Secara empiris, dalam tingkatan kompetensi sumber daya manusia di Bank Woori Saudara KCP Sumedang dalam meningkatkan kinerja karyawan selalu memenuhi segala aturan dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya meraih visi dan misi yang telah dirancang sebelumnya. Kinerja karyawan cukup baik secara performa, meskipun belum terlalu optimal sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan. Maka dari itu, karyawan harus memiliki kesadaran untuk selalu mencoba menyeimbangkan kompetensi yang dimiliki dengan target tugas yang diberikan perusahaan agar karyawan tidak selalu fokus pada tuntutan kerja.

Dengan begitu, perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik untuk keberlangsungan di masa yang akan datang.

CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan mengenai kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Woori Saudara KCP Sumedang, dengan ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Bank Woori Saudara KCP Sumedang sudah baik tapi masih belum terlalu optimal. Hal ini dikarenakan karyawan terlalu fokus pada target yang diberikan, tanpa menyeimbangkannya dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja, selain karyawan harus bisa bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan juga harus bisa sekaligus mengasah kompetensi yang dimilikinya agar menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. sementara untuk bisa mengasah kompetensi yang dimiliki, karyawan harus bisa membagi fokusnya dalam bekerja. Dalam artian, karyawan harus bisa mengasah secara mandiri tentang kompetensinya melalui tugas yang telah diberikan.
3. Pada kompetensi sumber daya manusia ternyata mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin meningkatkan kinerja karyawan sehingga membentuk kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dan memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini yang membahas mengenai kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Woori Saudara KCP Sumedang yang telah dipaparkan, maka dengan ini diajukan saran dari penelitian ini di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Bank Woori Saudara KCP Sumedang harus mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara memberikan suatu program pelatihan untuk mengasah kompetensi karyawan atau mengikutsertakan karyawan dalam acara seminar. Dengan cara ini, karyawan dapat lebih memahami mengenai kompetensi yang dimilikinya untuk membantu dalam kemajuan perusahaan.
2. Bank Woori Saudara KCP Sumedang harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang sudah baik ini agar segala tujuan perusahaan dapat dicapai. Perusahaan dapat memperhatikan setiap masalah yang terjadi pada karyawan terutama pada kompetensinya, pada perilaku karyawan saat di kantor, dan pada peningkatan pengalamannya saat bekerja. Dengan begitu, perusahaan dapat menerima citra baik dari nasabah bahwa perusahaan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.
3. Dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, hendaknya tasan atau pimpinan mendukung dan memperhatikan karyawannya dalam segi pa pun dengan catatan tetap pada peraturan perusahaan yang diberlakukan, karena pada dasarnya kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Pada kesempatan ini kami bersyukur bahwa penelitian ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan tepat waktu. Kami mengucapkan terima kasih kepada Bank Woori Saudara KCP Sumedang, kedua orangtua dan keluarga besar, seluruh civitas akademik dan pengelola Universita Sebelas April yang

telah memberikan kesempatan, dukungan dan do'a semoga semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Aamiin.

REFERENCES

- Ali, N. N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Amri, S, *et al.* (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, E, *et al.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Aflabeta.
- Hasibuan, P.S.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1th ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, P.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P.A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(2), 163-167.
- Safa'ah, M.E. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi pada PPS Metrouniv: diterbitkan di repository Metrouniv.
- Salsabila, P.A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bongkar Muat Pada PT. Nilam Port Terminal Indonesia Tanjung Perak Surabaya*. Skripsi pada PPS UHTS: diterbitkan di repository UHTS.
- Setyowati, E. (2017). "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi". *Journal of Islamic Economic*. Vol. 4, (1), 15.
- Siagian, P.S. (2010). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Reg ed). Jakarta; Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Rev ed). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Rev ed). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Rev ed). Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zannah, S.K. (2021). *Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang*. Skripsi Pada STIE Sebelas April Sumedang.