

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN PEREKONOMIAN DI KABUPATEN PEMALANG

Luluk Fauziah

Program Studi Manajemen dan Administrasi Logistik Sekolah Vokasi
Universitas Diponegoro
lulukfauziah@lecturer.undip.ac.id

Abstrak

Pengembangan sumberdaya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Kompetensi adalah salah satu variabel kunci bagi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gambaran pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Pemalang. Metode penelitian ini deskriptif kualitatif dengan memaparkan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Teknik pengumpulan data: wawancara, observasi, dokumen dan FGD. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif dengan memperhatikan: reduksi data, sajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasinya. Hasil penelitian : bahwa pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Pemalang belum mencapai hasil yang optimal. Kurang berhasilnya program ini adalah karena kurangnya budaya belajar dan praktik pengembangan yang kurang mengaitkan antara aktivitas, perencanaan hasil, pelatihan, penilaian, dan pengembangan kompetensi berorientasi pekerjaan.

Kata Kunci: Pengembangan, sumberdaya manusia, dan berbasis kompetensi

PENDAHULUAN

Manusia merupakan kekayaan bangsa yang sesungguhnya. Oleh karena itu, manusia selalu menjadi sasaran dari pembangunan suatu bangsa. Tujuan utama pembangunan adalah menciptakan lingkungan yang memungkinkan rakyat menikmati umur panjang, sehat dan menjalankan kehidupan yang produktif. Pembangunan manusia menempatkan manusia sebagai tujuan akhir dari pembangunan bukan alat dari dari pembangunan. Keberhasilan pembangunan manusia dapat dilihat dari seberapa besar permasalahan mendasar masyarakat dapat teratasi. Masalah-masalah tersebut meliputi kemiskinan, pengangguran, gizi buruk, dan buta huruf.

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dibentuk oleh indikator komposit yaitu Pendidikan, Kesehatan dan Daya Beli (*Purchasing Power Parity*). Dengan tiga indikator yang dijadikan parameternya diharapkan bisa dijadikan salah satu instrumen bagaimana kebijakan pembangunan di Kabupaten Pemalang mampu menjamin setidaknya tiga pilihan paling dasar penduduknya yaitu pilihan untuk berumur panjang, pilihan untuk memiliki pengetahuan dan pilihan untuk hidup layak. Itu sebabnya tuntutan untuk meningkatkan IPM tidak saja dimaksudkan dalam rangka pemenuhan hak-hak dasar penduduk tetapi sekaligus juga dalam rangka membangun pondasi perekonomian

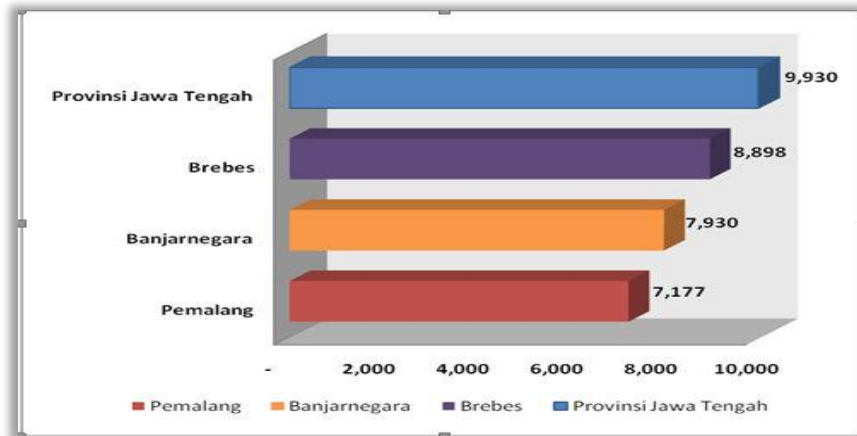
Kabupaten Pemalang yang kokoh (UNDP, 2005)

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas fisik dan mental penduduk dilakukan Pemerintah Kabupaten Pemalang melalui pembangunan di bidang pendidikan dan kesehatan yang program pembangunannya dirancang untuk memperluas jangkauan pelayanan pendidikan dan kesehatan dasar. Di sektor ekonomi, azas pemerataan yang diimplementasikan diperkirakan memberikan pengaruh yang besar terhadap penyerapan tenaga kerja. Penciptaan kesempatan kerja dan kesehatan ditempuh secara makro ekonomi melalui jalur pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Ini karena dengan tumbuhnya kesempatan kerja dan berusaha akan memungkinkan peningkatan pendapatan penduduk yang secara nyata. Pada akhirnya akan mengurangi jumlah penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan. Hal ini merupakan jembatan utama dalam meningkatkan prinsip pemberdayaan. Pembangunan bidang sosial yang sangat mengesankan adalah upaya pengendalian jumlah penduduk melalui program keluarga berencana. Upaya ini secara nyata telah berhasil menurunkan angka kelahiran hingga setengahnya yang kemudian berpengaruh pada pengurangan laju pertumbuhan penduduk. Dari sudut pandang

pembangunan, keberhasilan mengurangi laju pertumbuhan penduduk, sesungguhnya merupakan upaya yang akan mempercepat terjadinya peningkatan kualitas hidup.

Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 yang terendah adalah Kabupaten Brebes sebesar 64,86. Kemudian IPM Kabupaten Pemalang sebesar 65,04. Rendahnya IPM di Kabupaten Pemalang disebabkan 3 (tiga) dimensi dasar yang digunakan untuk mengukur IPM yaitu kesehatan yang diwakili oleh Angka Harapan Hidup Saat Lahir 72,98; pendidikan yang diwakili oleh Angka Harapan Lama Sekolah (*Expected Years Schooling*) 11,88 dan Rata-rata Lama Sekolah (*Mean Years Schooling*) 6,31, dan standar hidup layak yang diwakili pengeluaran atau daya beli masyarakat masih rendah. IPM di Kabupaten Pemalang masih belum dapat menyamakan atau melampaui dari pencapaian IPM di Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan pencapaian dari seluruh komponen indikator IPM masih sangat rendah. Sebagaimana dalam grafik dibawah ini

Grafik 1:
Standar Hidup Layak Di Kabupaten Pemalang, Banjarnegara, Brebes,
dan Provinsi Jawa Tengah



Sumber : Jawa Tengah dalam Angka, 2018.

Hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pembangunan manusia secara empiris terbukti tidak bersifat otomatis. Artinya, banyak negara atau wilayah yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat tanpa diikuti oleh pembangunan manusia yang seimbang. Sebaliknya, banyak pula negara yang mengalami pertumbuhan ekonomi pada tingkat yang sedang, tetapi terbukti dapat meningkatkan kinerja pembangunan manusia secara mengesankan. Bukti empiris ini tidak berarti bahwa pertumbuhan ekonomi tidak penting bagi pembangunan manusia. Pertumbuhan ekonomi justru merupakan sarana utama bagi pembangunan manusia, terutama pertumbuhan ekonomi yang merata secara sektoral dan kondusif terhadap penciptaan lapangan kerja.

Hubungan yang tidak otomatis ini sesungguhnya merupakan tantangan bagi pelaksana pemerintahan untuk merancang kebijakan yang mantap, sehingga hubungan keduanya saling memperkuat terlebih di era otonomi daerah sekarang ini.

Dalam kondisi persaingan global yang semakin menajam, pengembangan sumberdaya manusia (SDM) merupakan suatu usaha yang sangat penting dan dibutuhkan dapat bersaing dalam kancan perdagangan/persaingan Internasional. Bagi individu karyawan, program pengembangan antara lain membuka peluang untuk promosi karir. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan

dalam menangani beragam jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan 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 untuk mengadaptasi terhadap lingkungan yang berubah khususnya kalau terjadi *turbulensi* eksternal. Bagi individu karyawan, program pengembangan antara lain membuka peluang untuk promosi karir. Salah satu bentuk dari pengembangan SDM adalah peningkatan kompetensi

Saat ini permasalahan yang ada pada organisasi dan perusahaan pada umumnya adalah bahwa organisasi dan perusahaan berusaha menarik pegawai atau karyawan, namun hanya sedikit waktu dalam menggunakan dan mengembangkan kompetensi mereka, Dalam Penelitian ini permasalahannya adalah bagaimana pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian melalui indeks pembangunan manusia (IPM) di Kabupaten Pemalang.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan-perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Pengembangan SDM tidaklah dapat dilaksanakan secara sembarangan, mengingat pentingnya peran manusia dalam menunjang efektifitasnya organisasi dan mengingat masalah yang dapat timbul sehubungan dengan SDM itu. Menurut Aji (2012) pengelolaan SDM akan semakin rumit bila organisasi ini merupakan perusahaan yang memiliki aset besar, yang produktifitasnya tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Ada hubungan timbal balik yang berkait satu sama lain, antara pengembangan organisasi sebagai sistem dan pengembangam manusia sebagai sumber daya. Kualitas organisasi ditentukan oleh SDM dan PSDM ditentukan oleh tingkat pertumbuhan dan perubahan organisasinya.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai

wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya. Noe (2008) menyebutkan bahwa: “pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan”. Usaha PSDM yang direkomendasikan sebagai PSDM (Aji, 2012) sebagai berikut:

1. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkait dengan karir.
3. Program pembinaan bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian seperti *man power planning*, *performance appraisals*, *job analytic*, *job clasification* dan sebagainya.
4. *Recruitmen* bertujuan mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
5. Perubahan sistem bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur

organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Pengembangan organisasi bertujuan untuk menjembatani perubahan-perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal.

Pengembangan SDM berbasis Kompetensi

Beberapa ahli mendefinisikan kompetensi sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan pekerjaan atau suatu karakteristik yang mendasari individu berkaitan dengan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Palan (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian (Winandi dan Budiono, (2009), Kamidin, 2010; Setyowati, 2010). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, serta pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.
2. Ketrampilan Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keahlian ahli bedah untuk melakukan operasi
3. Konsep diri dan nilai-nilai konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Contohnya adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.
4. Karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik merupakan karakteristik pribadi diperlukan ahli bedah, seperti juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.
5. Motif. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya, ahli bedah dengan orientasi antar pribadi yang tinggi mengambil tanggung jawab pribadi

untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam tim operasi. Motif dan karakteristik pribadi mungkin bisa disebut sebagai inisiator yang memprediksi apa yang akan dilakukan seseorang terhadap kerjaan tanpa supervisi yang intens.

Permasalahan kompetensi dalam kaitannya dengan pengembangan SDM tengah berkembang, ketika organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dan persaingan yang semakin tajam. Organisasi di negara maju telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan SDM yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian SDM. Dalam pengelolaan SDM suatu organisasi di era kompetisi ini memberi kesadaran bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Keberadaan SDM dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya

pelanggan dan organisasi akan diuntungkan.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Karyawan berbakat dan kepemimpinan semakin bertambah langka. Karyawan dan pemimpin berkualitas yang memasuki angkatan kerja untuk menggantikan pemimpin yang sudah tua dan pensiun (McKinsey, 2007).

Selanjutnya hasil Penelitian McKinsey (2001) mengungkapkan: Pertumbuhan perusahaan terbatas karena tidak cukupnya karyawan berbakat. Dalam lima tahun, rata-rata perusahaan akan kehilangan 30% dari staf eksekutifnya. Perusahaan kekurangan pimpinan berbakat. Tingkat kesalahan tinggi (40-50%) ketika karyawan eksekutif berbakat dibajak dari luar perusahaan. Hasil penelitian lain dari Boston *Consulting Group* (2008) yang dilakukan di beberapa benua yang berjudul “*Creating People Advantage – How to address HR*

Challenges Worldwide through 2015” menyimpulkan beberapa hal, yaitu: karyawan berbakat dan kepemimpinan akan menjadi sumber daya yang semakin langka, usia angkatan kerja secara rata-rata akan semakin tua dan kini orang berkecenderungan untuk memiliki lebih sedikit anak, perusahaan-perusahaan akan bergerak menjadi organisasi global, dan kebutuhan emosional karyawan akan semakin penting dari sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini memaparkan tentang pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Pemalang. Penelitian ini mendiskripsikan program yang dilakukan oleh Kabupaten Pemalang terkait dengan peningkatan IPM khususnya indikator bidang ekonomi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pemalang. Indek Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Pemalang masih belum dapat menyamakan atau melampaui dari pencapaian IPM di Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Dimana IPM di Kabupaten Pemalang sebesar 63,7 sedangkan di Provinsi Jawa Tengah Sebesar 69,49. Hal ini dikarenakan pencapaian dari seluruh komponen

indikator IPM masih sangat rendah. Oleh karena itu, pemilihan lokasi ini dirasa tepat. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2019.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Wawancara. Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur agar dapat lebih mengeksplor jawaban yang diuraikan informan secara lebih mendalam. Pedoman wawancara yang digunakan berupa garis besar permasalahan yang ditanyakan.
2. Observasi. Peneliti menggunakan observasi berperan serta (*participant observation*) dan observasi tidak terstruktur. *Partisipant observation* akan dilakukan dengan keterlibatan peneliti dalam kegiatan sehari-hari sumber data, sedangkan observasi tidak terstruktur dilakukan dengan menggunakan rambu-rambu pengamatan dengan mengamati indikator yang berpengaruh.
3. Analisis Dokumen. Peneliti mengkaji dokumen dan memberikan makna yang tersirat di dalamnya dengan membandingkan dokumen atau sumber data lain terkait Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Pemalang.

4. *Focus Group Discussion* (FGD). Peneliti melakukan diskusi terkait pengumpulan data yang berasal dari nara sumber yang berkompeten di bidang ekonomi dan masyarakat yang peduli dengan persoalan ekonomi di Kabupaten Pemalang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis interaktif. Menurut Milles & Huberman, analisis interaktif dilakukan dengan memperhatikan 3 (tiga) komponen utama, meliputi : Reduksi Data, Sajian Data, dan Penarikan kesimpulan serta verifikasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan IPM di Kabupaten Pemalang

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan membangun kualitas hidup manusia (masyarakat/penduduk). IPM juga dapat digunakan untuk menentukan peringkat atau level pembangunan suatu wilayah/negara. Dan bagi Indonesia, IPM merupakan data strategis karena selain sebagai ukuran kinerja Pemerintah, IPM juga digunakan sebagai salah satu alokator penentuan Dana Alokasi Umum (DAU). Rendahnya IPM di Kabupaten Pemalang tidak terlepas dari berbagai permasalahan

yang saling terkait satu sama lain. Permasalahan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Bidang Kesehatan. Permasalahan lingkungan masih menjadi permasalahan utama dalam bidang kesehatan. Faktor kemiskinan menjadi permasalahan utama bagi rumah tangga dalam menyediakan sarana kesehatan rumah tangganya yang layak. Dalam hal infrastruktur kesehatan juga masih dirasakan sangat kurang terutama Rumah Sakit pada wilayah Pemalang Bagian Selatan dan Timur. Belum lagi ditambah kurangnya pelaksanaan supervisi kesehatan bagi ibu hamil dan gizi buruk. Faktor penyakit keturunan meski terbilang kecil namun keberadaannya tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- b. Bidang Pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan juga masih menjadi persoalan dalam meningkatkan rata-rata lama sekolah dan harapan lama sekolah. Sementara itu upaya mengejar ketertinggalan

pendidikan bagi masyarakat yang telah berusia di atas 40 tahun juga masih kurang.

- c. Bidang Ekonomi. Di bidang ekonomi juga menunjukkan masih rendahnya tingkat konsumsi masyarakat. Rendahnya konsumsi masyarakat ini dipengaruhi pula tingkat pendapatan masyarakat yang rendah. Pendapatan rendah dapat disebabkan rendahnya kepemilikan faktor produksi seperti modal. Sementara itu tingkat inflasi cenderung naik yang menyebabkan kemampuan konsumsi masyarakat menjadi menurun. Tingginya inflasi juga dipicu oleh beberapa infrastruktur distribusi yang belum baik serta rantai perdagangan barang yang cukup panjang.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas maka strategi dan program peningkatan IPM di Kabupaten Pemalang yang disusun merupakan strategi dengan mempertimbangkan tantangan dan permasalahan peningkatan IPM dalam bidang kesehatan, pendidikan dan ekonomi. Strategi ini dijabarkan dalam matrik Strategi dan program berikut ini

Tabel : 1

**Matrik Strategi dan Program Peningkatan Ekonomi (salah satu indikator IPM)
di Kabupaten Pemalang**

No	Permasalahan	Program	Stake Holder
Strategi Bidang Ekonomi			
1	<p>Peningkatan Modal/Investasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masih rendahnya faktor kepemilikan modal kerja atau investasi untuk meningkatkan pendapatan ▪ Kendala distribusi barang dan jasa krn kondisi Infrastruktur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fasilitasi akses permodalan kepada lembaga keuangan bank dan non bank. ▪ Fasilitasi akses permodalan kepada BUMN/BUMS dalam bentuk (<i>Corporate Social Responsibility</i>) ▪ Pengembangan investasi untuk UKM ▪ Infrastruktur yang menunjang aktivitas perekonomian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemerintah ▪ Perbankan ▪ BUMN/BUMS
2	<p>Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja :</p> <p>Rendahnya produktifitas tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap pendapatan</p>	<p>Merintis pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi dengan menyelenggarakan program studi kewirausahaan sebagai mata kuliah</p>	<p>Lembaga Diklat</p>
3	<p>Pengendalian Harga Barang :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masih rendahnya tingkat pengeluaran masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Melakukan operasi pasar terhadap barang-barang kebutuhan pokok. 	<p>Diskop UKM Perindag DPUTR</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masih terjadi kenaikan harga yang tinggi pada komoditas tertentu pada saat menjelang lebaran maupun pada saat terjadinya kelangkaan barang. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan infrastruktur perdagangan yang memperlancar distribusi barang dan jasa 	
4	<p>Pengembangan Perilaku Konsumen : Pengembangan perilaku konsumen sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan daya beli dan membelanjakan pendapatannya</p>	Melakukan edukasi pentingnya bela beli produk Pemalang pembelanjaan di Pemalang	Pemerintah Masyarakat

Sumber: Hasil Penelitian diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil Kajian Strategi Peningkatan IPM di Kabupaten Pemalang maka hal-hal yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan infrastruktur

Infrastruktur dalam bentuk sarana dan prasarana kesehatan, pendidikan maupun ekonomi setidaknya dapat memberikan dampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat. Keberadaannya perlu diperluas terutama fokus pada

masyarakat miskin untuk bisa meningkatkan derajat kesehatannya, tingkat pendidikan dan kemampuan ekonomi secara mandiri

b. Insentif biaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas tenaga kerja

Insentif biaya dapat dilakukan melalui investasi pemerintah dalam pendidikan dan ketrampilan khusus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja melalui

peningkatan sarana dan prasarana pendidikan.

bagi berkembangnya perekonomian daerah.

- c. Meningkatkan kemampuan produksi lokal terhadap barang-barang yang berpotensi menyebabkan inflasi terutama produk pertanian. Inflasi pada umumnya disebabkan meningkatnya permintaan barang di satu sisi sementara di sisi lain jumlah barang yang tersedia sangat sedikit. Khusus untuk produk pertanian tingkat penyediaannya sebenarnya dapat dimungkinkan melalui pengaturan pola produksi dan pola panen.
- d. Sosialisasi peningkatan perilaku konsumsi di wilayah Kabupaten Pemalang
Konsumsi masyarakat di wilayah Kabupaten Pemalang selain dapat meningkatkan pendapatan sektor-sektor produksi sehingga mendorong tumbuhnya investasi yang lebih besar

Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Pemalang ditandai dengan kenaikan yang cukup signifikan pada kelompok penduduk yang termasuk kategori angkatan kerja. Berdasarkan data Sakernas, BPS Provinsi Jawa Tengah jumlah angkatan kerja di Kabupaten Pemalang pada tahun 2018 angkatan kerja laki-laki sebesar 61% dan angkatan kerja perempuan sebesar 39%. Indikator ketenagakerjaan yang sering digunakan untuk mengukur besarnya jumlah angkatan kerja (bekerja dan mencari kerja) berbanding dengan penduduk usia kerja (15 tahun keatas) atau disebut Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 2 :

Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Pemalang, 2017

Kegiatan Utama	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Angkatan Kerja	379 914	242 684	622 598
Bekerja	356 165	231 654	587 819
Pengangguran Terbuka	23 749	11 030	34 779
Bukan Angkatan Kerja	83 778	243 105	326 883
Sekolah	41 005	24 231	65 236

Mengurus Rumah Tangga	23 277	200 358	223 635
Lainnya	19 496	18 516	38 012
Total	463 692	485 789	949 481
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	81.93	49.96	65.57
Tingkat Pengangguran	6.25	4.55	5.59

Sumber : Kabupaten Pemalang dalam Angka, Tahun 2018.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kompetensi SDM yang tinggi diharapkan organisasi bisnis dapat menciptakan daya saing organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup usahanya. Namun, permasalahan yang seringkali dihadapi organisasi ialah kurang tersedianya SDM yang memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan strategi organisasi hingga mampu menciptakan daya saing organisasi. Disinilah peran dan tanggungjawab manajemen SDM (pimpinan) untuk

mampu mengatasi permasalahan tersebut. Manajemen SDM harus mampu merumuskan kompetensi apa yang seharusnya dimiliki dan dikembangkan oleh organisasi terhadap anggotanya dengan disesuaikan pada visi dan misi organisasi tersebut.

Sebagaimana dengan pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi dalam rangka meningkatkan perekonomian di Kabupaten Pemalang melalui Program Prioritas RPJMD Kabupaten Pemalang tahun 2016 – 2021 dan kegiatan rutin lainnya yang telah dilaksanakan pada tahun 2018 diantaranya :

1. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi berupa kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja sebanyak 320 peserta dan yang berhasil ditempatkan sebanyak 294 orang.
2. Peningkatan Mutu Pelaksanaan Pelatihan Kerja dalam rangka akreditasi

Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Pemalang melalui kegiatan :

- a. Pendampingan Pelatihan Berbasis Kompetensi dari Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan RI;
 - b. Pendampingan Pengelolaan Mutu Lembaga Pelatihan Kerja dan Pemeriksaan Kepatuhan Akreditasi untuk Lembaga Pelatihan Kerja dari Direktorat Jenderal Bina Kelembagaan Kementerian Ketenagakerjaan RI;
3. Pembinaan terhadap pemenuhan sarana Hubungan Industrial dan bertambahnya jumlah perusahaan yang memenuhi sarana Hubungan Industrial dalam rangka Menjaga hubungan antara pemerintah, pengusaha dan pekarja

Simpulan dan Saran

Simpulan

Program pengembangan SDM adalah program yang berkesinambungan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif dan spesifik terhadap pekerja/pegawai dan pekerjaannya.

Saran

Pengembangan SDM berbasis kompetensi yang dilakukan dengan memperbaiki sistem lingkungan kerja dan melalui pendidikan/pelatihan oleh pegawai dan masyarakat hendaknya di transformasikan ke masyarakat secara luas agar dapat meningkatkan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) yang merupakan seperangkat data ekonomi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pembangunan ekonomi suatu wilayah.

Implikasi dan Keterbatasan

Implikasi dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah semakin meningkatnya SDM berbasis kompetensi, diharapkan akan semakin meningkat pula kinerja organisasi (*performance organization*) melalui berbagai kegiatan pelatihan sesuai dengan masing-masing kompetensi yang dimiliki pegawainya, namun secara umum IPM di kabupaten pemalang masih tergolong rendah dibandingkan dengan kabupaten Brebes bahkan pada tahun 2019 IPM Kabupaten Pemalang berada di urutan ke 35 dari 35 kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. Kiranya keterbatasan dalam Penelitian yang kami lakukan adalah meski dilakukan upaya pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam meningkatkan perekonomian masih sulit dilakukan

dikarenakan secara keseluruhan IPM masih rendah

Daftar Pustaka

Buku

Aji, Johan Bayu. 2012. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Kompetisi. Yogyakarta: AMIKOM.

Kaplan, RS dan D Norton. 2006. The Balance Scorecard: Translating Into Action. Boston: Harvard Business School Pres.

Noe, RA. 2008. Employee Training and Development. Fourth Edition. NewYork: McGraw-Hill.

Palan, R. 2007. Competency Management Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Edisi Terjemahan. Jakarta: PPM. Anggota IKAPI.

Pemalang dalam Angka, 2018. Badan Pusat Statistik Kabupaten Pemalang.

The Boston Consulting Group. 2008. Creating people advantage: How to address HR challenges worldwide through 2015.

UNDP: Humant Development Report 2000:16, New York. Oxford University Press.

JurJurnal

Kamidin, M. 2010. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Bantaeng.” Jurnal Economic Resources, Vol. 11, No. 30, pp. 79-91.

M. McKinsey 2007. Managing human resource development: an outcomes-based approach. Durban: Lexis Nexis:2-5.

Winandi dan Budiono. 2009. Pengaruh iklim kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai dan dosen pada STIE-STMIK Insan Pembangunan. JOCE IP, Vol. 3, No.1, pp. 64-74.

Internet

Setyowati, E. 2010. Pengembangan SDM berbasis kompetensi: Solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi. <http://blog.fitb.itb.ac.id/usepm/wpcontent/uploads/2010/03/pengembangan-sdm-berbasiskompetensi.pdf>