

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini akan menguraikan aspek teoritis yang menjadi dasar atas masalah dan persoalan penelitian yang telah dipaparkan di muka. Menyusun kerangka teoritis tidak bisa lepas dari upaya melakukan tinjauan literatur atas berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya berkenaan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti (Supramono dan Jony, 2005:35). Kerangka teoritis merupakan landasan konseptual yang memberi arah kepada usaha untuk menjawab persoalan penelitian (Supramono, 2001:19). Di sini akan diuraikan konsep dan definisi konsep kompetensi serta nalar konsep kompetensi.

1. Konsep dan Definisi Konsep

Suharti (2005)¹ menguraikan bahwa secara umum pengertian kompetensi dapat dilihat dalam dua perspektif yang luas. Perspektif *pertama* menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, yang mana kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan, kepakaran dan kemampuan suatu organisasi yang dapat menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan dibandingkan pesaing-pesaingnya. Perspektif yang *kedua* mengarah pada kompetensi yang dimiliki oleh individu. Dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai karakteristik² yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaan secara efektif. Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, ketrampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki. Kompetensi individu ini sering juga diberi label “kompetensi manajerial” yang menggambarkan kompetensi yang dimiliki manajer yang sukses.

. ■ '...r.

Liely Suharti, *Kompetensi Manajerial* (Salatiga: FE UKS W, 2005)

Kompetensi manajerial dipercayai menyumbang terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya (Suharti, 2005). Menurut Abraham et al (2001) dalam Suharti (2005), kompetensi organisasi dan kompetensi manajerial individu erat terkait, dalam pengertian bahwa kompetensi inti seseorang dapat diturunkan atau diperoleh dari nilai dan kompetensi inti organisasi.

Restuadi (2002) memahami kompetensi sebagai yang berhubungan dengan kemampuan personal dalam melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai hasil atau melakukan tugas dengan berhasil. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik personal. Sementara itu Kompetensi menurut H.M. Moerad Baso (2003)³ adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan.

Dengan merujuk pada berbagai definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik tertentu, kemampuan, keterampilan, perilaku, motif, sifat, kapasitas dan kualitas individual yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas manajerial tertentu agar mencapai kinerja pekerjaan dengan sukses.

2. Kompetensi Menurut UU Nomor 14 tahun 2005

Kompetensi menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Ada empat kompetensi yang ditekankan pada undang-undang tersebut, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

² Restuadi, *Mengembangkan Kompetensi Profesional SDM Melalui Program Pelatihan* (Jurnal Ekobis Vol.3, No.2, Mei 2002) hal. 81-93. J *' Z. ' H.M. Moerad Baso, *Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi: Suatu Pendekatan Strategik dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalam Konteks Globalisasi dan Otonomi Daerah*, (Jurnal Usahawan No. 2 Th. XXXII Februari 2003)

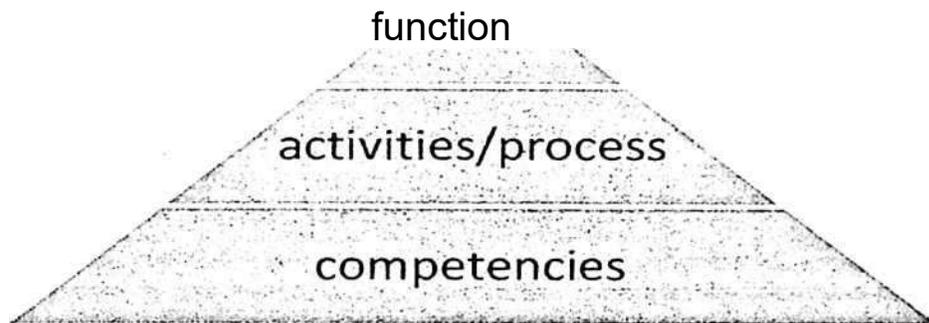
Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini meliputi kemampuan merancang, mengelola dan menilai pembelajaran dan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawaq serta menjadi teladan pesera didik. kompetensi ini meliputi berakhlak mulia, jujur, berwibawa, arif dan bijaksana, mantap, stabil, dewasa, menjadi teladan bagi mahasiswa dan masyarakat, mampu mengevaluasi kinetja sendiri, dan mampu mengembagkan diri secara berkelanjutan.

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secar aluas dan mendalam. Kompetensi ini meliputi menguasai maeri ajar secara luas dan mendalam, memcang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, tekhnologi dan/atau seni, dan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian masyarakat.

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemempuan para guru atau dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini meliputi berkomunikasi lisan, tulisan, dan atau isyarat, menggunakan tekhnologi komunikasi dan informasi secar fungsional, bergaul secar efektif denganmahasiswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali mahasiswa, dan bergaul secar santun dengan masyarkat sekitar denganmengindahkan norma serta sistem nilai yang brlaku.

3. Kerangka Dasar kompetensi

Martin (2002)⁴⁴ memberikan penjelasan mengenai Kerangka dasar kompetensi. Kerangka ini mengacu pada langkah-langkah yang disebut FAC, yaitu *function*, *activities/process* dan *competency*. Kerangka dasar ini dapat digambarkan pada piramida sebagai berikut:



Gambar: kerangka dasar kompetensi (Martin, 2002)

Untuk menentukan kompetensi apa saja yang diperlukan pada suatu pekerjaan tertentu, pertama perlu ditentukan fungsi-fungsi khusus pada suatu posisi (*function of the job*). Kedua, baru dipelajari secara khusus aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan tersebut (*activities/process*). Terakhir, baru ditentukan kompetensi apa yang diperlukan (*competencies*) pada posisi tersebut. Kerangka dasar kompetensi digunakan untuk mengembangkan model kompetensi.

4. Manfaat Pengembangan Model Kompetensi

Martin (2002) memberikan penjelasan mengenai manfaat pengembangan model kompetensi.

a. Prediktor kesuksesan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila

⁴⁴ Antony Dio Martin, *HR Kompetensi Model: Tren baru Revitalisasi SDM*. (Manajemen Januari 2002)

seorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya, maka niscaya ia diprediksi akan sukses.

b. Merekrut karyawan handal

Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi? apa saja yang diperlukan bagi suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan sebagai kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Dengan demikian baik interview, psikotest dan tes teknis lain untuk menjangkau calon karyawan baru dapat didasarkan pada model kompetensi untuk suatu posisi yang telah ditentukan.

c. Dasar penilaian dan pengembangan Karyawan

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolok ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini, dapat diketahui apakah seseorang telah memiliki kompetensi tertentu yang dipersyaratkan. Dan kalau tidak, bagaimana mengembangkannya? Dengan *training*? Dengan *coaching*? Ataukah perlu dimutasikan ke bagian lain?

d. Dasar penentuan pelatihan

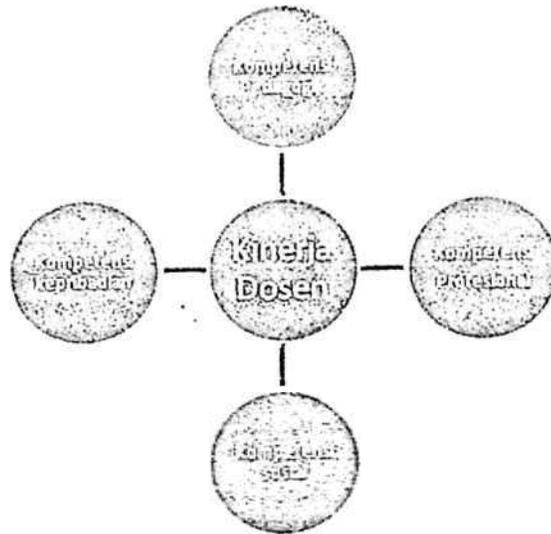
Dari penjelasan poin di atas juga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi juga sangat bermanfaat untuk *training need analysis*. Oleh karena itu perlu disusun sistem kompetensi yang jelas untuk mendukung program training. Sebab, seringkali orang dikirim training tanpa alasan yang jelas. Banyak diantaranya sekedar refreshing atau jalan-jalan. Dengan sistem kompetensi diharapkan bahwa dasar pemberian training lebih beralasan dan sesuai.

e. Untuk penilaian dan kompensasi

Kompetensi juga dikaitkan dengan sistem kompensasi. Dengan adanya model kompetensi yang telah dibuat untuk setiap posisi, dapat diukur seberapa kemampuan seseorang dalam memenuhi persyaratan kompetensi yang telah ditentukan baginya. Di akhir tahun,

kompetensi model yang telah dibuat ini dapat dijadikan patokan untuk menilai proses kerja seseorang disamping *output* yang telah berhasil dicapai. Bagi yang berhasil tentunya perlu diberikan reward khusus.

Analog dengan bangunan model kompetensi Hellriegel⁵ maka hubungan antara kinerja dosen dengan kompetensi dosen dapat digambarkan seperti ini:



5, . ' ' 77 v-mru.fpn*;! Manajerial yang terdiri atas enam komponen, yakni kompetensi . , Hellnegel mengembangkan rnodelkor^te^^at^s^ .kom^teMitodal^strateglkj .

komunikasi, kompetensi kerja tim, kompetens 'P* Suhartini, *Kompetensi Manajerial* (Salatiga: FE kompetensi kesadaran global, dan kompetensi manajemen uiri. UKSW, 2005), hal. 13. - j