

Kompetensi Karyawan

LINK DOWNLOAD [32.09 KB]

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus-menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2004:179). Sedarmayanti juga menyatakan bahwa : "sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat."

Kondisi masyarakat yang kian terdidik akan menciptakan active society / masyarakat yang aktif, sebagai sinyal bagi menggeliatnya gerakan masyarakat madani. Hal tersebut menuntut sumber daya aparatur pemerintah untuk bekerja lebih professional sehingga mampu menunjang proses percepatan membangun masyarakat Indonesia yang demokratis atau masyarakat madani Indonesia.

Sejalan dengan pendapat diatas, Lako dan Sumaryati (2002) berpendapat bahwa : "berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada manusianya (SDM)."

Beberapa pakar manajemen SDM berpendapat bahwa SDM yang berkualitas adalah SDM yang minimal memiliki empat karakteristik yaitu: (1) Memiliki competency (knowledge, skill, abilities dan experience) yang memadai; (2) Commitment pada organisasi; (3) Selalu bertindak cost-effectiveness dalam setiap aktivitasnya; dan (4) Congruence of goals, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadinya dengan tujuan

organisasi. (<http://www.bkn.go.id/penelitian/buku/penelitian/2004/buku/Peny./Ped/Peny./Ped/Peng./Kompetensi/PNS/bab/ii.htm>).

Masih dalam website yang sama disebutkan bahwa, bagi Instansi Pemerintah tersedianya SDM aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang berkualitas dan profesional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Disamping empat karakteristik SDM yang berkualitas tersebut diatas, maka cirri-ciri profesional menurut Syamsul Ma'arif dalam Wacana Pengembangan Kepegawaian (2002:60) adalah "memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara jujur, serta menjunjung tinggi etika profesi."

Menurut Sedarmayanti, kompetensi adalah:

- Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja, menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personil yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
- Kemampuan untuk melakukan tugas.
- Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
- Karakteristik individu apapun yang dapat dihitng dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif dengan kinerja yang tidak efektif.
- Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Berdasarkan uraian tersebut, Sedarmayanti menyimpulkan secara menyeluruh bahwa : "kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja."

Menurut ISO 9001:2000, kompetensi adalah demon ability to apply knowledge and skill. Jadi kemampuan yang ditunjukkan untuk menerapkan pengetahuan dan keahlian. Jika dalam manajemen pengertian kompetensi adalah manajemen seharusnya mementingkan kemampuan dalam argumentasi secara efektif dan efisien. Manajemen harus mementingkan analisa kemampuan karyawan sekarang dibandingkan dengan kemampuan karyawan yang akan datang di dalam organisasi (Nurmianto dan Wijaya).

Sedarmayanti (2004:181) dalam Marly Helena (2009: 91), masih tentang kompetensi, menyatakan bahwa kompetensi mempunyai cakupan yang jauh lebih komprehensif, terdiri atas:

Motif (motive), yaitu kebutuhan dasar seseorang yang mengarahkan cara berfikir dan bersikap.

Sifat-sifat dasar (Trait), yaitu yang menentukan cara seseorang bertindak/bertingkah laku.

Citra pribadi (Self image), yaitu pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadiannya sendiri atau inner-self.

Peran kemasyarakatan (Social role), yaitu bagaimana seseorang melihat dirinya dalam interaksinya dengan orang lain atau outer-self.

Pengetahuan (Knowledge), yaitu sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu.

Keterampilan (Skills), yaitu kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa dalam kompetensi memiliki cakupan yang sangat kompleks, pada awalnya, adalah kemampuan atau karakteristik dasar yang dimiliki seseorang, tetapi dikembangkan menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan.

Adapun ciri kompetensi adalah merupakan sekelompokkan perilaku spesifik, dapat dilihat dan dapat diidentifikasi yang secara reliable dan logis

dapat dikelompokkan bersama. Serta sudah diidentifikasikan sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan pekerjaan.

Jenis kompetensi

itu sendiri ada 3 jenis yaitu:

- Kompetensi organisasi
- Kompetensi pekerjaan atau teknis
- Kompetensi individual

Berdasarkan basis kompetensi tersebut, dapat dibuat rangkaian aktifitas manajemen yakni :

- Desain jabatan
- Perekrutan dan seleksi karyawan
- Penilaian kinerja, pengembangan kinerja dan pengelolaan kinerja
- Renumerasi dan penghargaan
- Analisa kebutuhan pelatihan
- Pelatihan dan pengembangan
- Perencanaan suksesi
- Rotasi, terminasi

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi, oleh karena itu, tidak heran jika organisasi mengadakan pendidikan dan pelatihan. Training-training terus dilakukan, baik in-house maupun mengirim karyawan ke training di luar, hal ini berujung pada satu tujuan: meningkatkan kompetensi. Disinilah peran penting dari Human Resources (HR), yakni melakukan identifikasi terhadap kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan organisasi juga update terhadap perkembangan terbaru.

Assess Needs

Human Resources bertugas untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh organisasinya. Selain itu, HR juga harus mempunyai database yang merupakan daftar kompetensi yang dimiliki oleh seluruh karyawannya. Sehingga, HR dapat berusaha untuk menutup gap yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan dengan aktual. Dalam rangka melakukan identifikasi kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi, HR bisa bekerjasama dengan divisi lainnya yang berkaitan. Diskusi dengan divisi lain diperlukan, karena biasanya divisi terkait yang paling tahu dengan kebutuhannya akan kompetensi tertentu.

Keep Update

Human Resources juga harus terus update terhadap perkembangan yang terjadi di dunia luar, terutama yang terkait dengan industri dimana bisnis bergerak. Human Resources harus dapat mengidentifikasi kompetensi terbaru apa saja yang mungkin sedang berkembang, dan dapat memberikan dampak positif terhadap organisasi. Selain itu, HR juga dapat melakukan benchmarking dengan perusahaan lain dalam industri yang sama. Lakukan analisa terhadap para kompetitor yang sukses, dan identifikasi apa saja kunci keberhasilan mereka, terutama apa kompetensi utama yang membuat mereka unggul. Selanjutnya, tentu jangan mau kalah untuk meningkatkan kompetensi dalam organisasi sendiri.

Close The Gap

Setelah melakukan identifikasi mengenai kompetensi apa saja yang dibutuhkan organisasi dan dapat meningkatkan daya saing dalam industri, maka kemudian HR bertugas untuk menutup gap yang terjadi dalam kompetensi ini, antara yang dibutuhkan, dengan aktual. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan training in-house, ataupun mengirim karyawan untuk training di luar. Intinya adalah berusaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan HR yang proaktif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam organisasi, maka karyawan akan menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi. Kompetensi yang lebih baik dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi, yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan daya saing organisasi dalam industri.

Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi bisnis dan sekaligus terhadap kompetensi karyawan. Karyawan semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu perusahaan. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan maka kedudukan karyawan menjadi semakin sangat strategis. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan sangat bergantung pada mutu sumberdaya manusia karyawan. Artinya ketika perusahaan akan menghadapi proses perubahan atau terlibat dalam menciptakan ubahan maka karyawan diposisikan sebagai pemain utama perusahaan.

Perusahaan akan selalu memikat, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berketerampilan inovatif. Dan agar karyawan tetap bertahan bekerja di perusahaannya maka diperlukan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan. Bagaimana misalnya para karyawan secara bertahap dikembangkan potensi dirinya untuk memiliki pemikiran kompetitif, sinergis dan pemikiran global. Dengan demikian perusahaan akan semakin siap dalam menghadapi setiap proses perubahan lokal dan global. Hal demikian tampak jelas di suatu organisasi pembelajaran (learning organization).

Perusahaan akan terus mengembangkan potensi karyawan yang memiliki kompetensi atau standar sektor ekonomi nasional dan global. Ciri-ciri kompetensi karyawan dimaksud adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan:

Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.

Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horisontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal.

Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan obyektivitas persepsi.

Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan.

Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu.

Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu terhadap pelanggan.

Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antarkaryawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.