

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi memberikan dampak yang signifikan di berbagai bidang kehidupan, diantaranya: teknologi, pendidikan, gaya hidup dan lain sebagainya. Perubahan-perubahan yang terjadi akibat globalisasi memberikan peluang maupun tantangan bagi individu maupun organisasi sehingga dunia menjadi lapangan yang kompetitif untuk berkehidupan. Hal yang juga banyak terjadi dalam dunia perusahaan. Seperti yang diungkap Garry Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* jilid 1 (2006, hlm. 11), “Globalisasi yang meluas berarti meningkatkan persaingan, dan meningkatnya persaingan berarti lebih kuat dorongan untuk menjadi “kelas dunia”—untuk menekan biaya, untuk membuat pegawai lebih produktif, dan menemukan cara-cara baru untuk melakukan segala hal dengan lebih baik dan tidak terlalu mahal.”

Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan sebab di tengah persaingan ini, organisasi harus mampu menguatkan eksistensinya untuk mampu bersaing secara kompetitif, maka perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan menggunakan keunggulan kompetitif bagi perusahaannya. Suatu perusahaan akan meraih keunggulan kompetitif strategis dan menikmati pendapatan diatas rata-rata jikalau kompetensi inti unik yang dimilikinya secara efektif berhasil diangkat untuk mendapatkan keunggulan dalam meraih peluang dari lingkungan ekstern (Sastradipoera, 2007, hlm.241). Oleh sebab itu, mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten yang merupakan sumber kunci dalam mewujudkan keunggulan kompetitif perusahaan menjadi sangat penting. Pegawai merupakan aset yang vital karena memberikan kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang akan menjalankan tujuan organisasi (Kartika dan Agus, 2014). Dalam hal ini, upaya

perusahaan selain mendorong produktivitas bisnisnya juga harus memperhatikan kinerja sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan harus mendesain satu perangkat kebijakan SDM dan praktik-praktik yang masuk akal untuk strategi dan situasi perusahaan itu sendiri (Dressler, 2006, hlm.17). Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam kancah persaingan salah satunya didukung oleh kebijakan perusahaan atas SDM yang ada ataupun ketika akan memilih pegawai yang hendak bergabung (perekrutan). Kebutuhan perusahaan untuk memiliki Pegawai yang berkualitas sangatlah diutamakan guna mewujudkan kinerja perusahaan yang baik pula.

Tuntutan globalisasi mengharapakan perusahaan untuk mampu mengelola manajemennya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan terutama kinerja pegawai sebagai penggerak roda organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sebagaimana yang disampaikan Amstrong dalam Wibowo (2012, hlm.2) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan nasabah dan memberikan kontribusi ekonomi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Dengan demikian, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi (Wibowo, 20012, hlm.19). Sementara itu,

kompetensi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sebenarnya berbicara mengenai kebutuhan suatu organisasi yang dibuat untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang dikaitkan dengan kompetensi dari masing-masing pribadi (Sarwono, 2013).

Perusahaan harus mampu memetakan kompetensi yang dimiliki pegawai guna menyukseskan kinerja perusahaan. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014, hlm.229). Kompetensi menjadi penentu bagi manajer untuk melakukan penempatan pegawai. Sehingga setiap manajer harus mampu melihat atau menilai kompetensi yang dimiliki seseorang.

Sependapat dengan definisi yang dikemukakan oleh Michael Amstrong (2010, hlm.171) bahwa kompetensi berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan efektivitas kinerja sehingga pegawai memiliki acuan untuk berprestasi atau berkinerja superior di tempat kerja. Kondisi ini merupakan hal yang dibutuhkan perusahaan, yakni agar setiap pegawainya mampu menuangkan setiap potensi dirinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2012), menjelaskan mengenai pentingnya kompetensi bahwa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai. Dia mengatakan,

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mampu mencapai standar kualitas professional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. (hlm.110)

Dalam hal ini, untuk mampu menemukan kompetensi individu seseorang, terdapat sejumlah hal yang melatarbelakangi kompetensi menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2012, hlm.127), diantaranya: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Pun dapat dikatakan, dewasa ini kompetensi erat kaitannya dengan latar belakang pendidikan seseorang. Selain itu juga, seperti disebutkan oleh Kartika dan Agus (2014, hlm.80) bahwa pemerintah pun telah membentuk satu Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dalam Perpen no. 23 tahun 2004 yang merupakan badan independen yang bertanggung jawab terhadap presiden dengan tugas menyelenggarakan sertifikasi profesi melalui uji kompetensi.

Hal ini pun menjadi pertimbangan yang menjadi dasar acuan kualitas suatu perusahaan swasta maupun pemerintahan dalam menyelenggarakan aktifitasnya. Kualitas sumber daya manusia menjadi gambaran atas keunggulan yang dimiliki suatu perusahaan untuk bersaing, selain sebagai penentu kualitas kinerja perusahaan. Sehingga di era ini, untuk menunjukkan kualitas sumber daya manusia sangat identik dengan latar belakang pendidikan yang linear ataupun sertifikasi dari BNSP. Meskipun tidak menafikkan terdapat keterampilan dari pengalaman kerja yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Hanya saja, di era globalisasi ini membutuhkan pembuktian yang pasti untuk menunjukkan kualitas kompetensi seseorang. Hal ini pun juga yang coba diterapkan di PT. Duta Trasformasi Insani Bandung, perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa khususnya dalam pendidikan dan pelatihan ini sering bersinggungan dengan pembuktian kualitas sumber daya manusianya seperti untuk kebutuhan tender ataupun akreditasi. Namun sayangnya, pada kenyataannya terdapat sejumlah pegawai yang tidak linear antara latar belakang pendidikannya dengan jabatan pekerjaan yang ditekuninya. Selain itu, untuk sertifikat BNSP pun baru dimiliki oleh satu orang pegawai saja.

Berdasarkan penampakan awal saat melakukan Internship Manajemen Pendidikan 2016 lalu terdapat sejumlah temuan-temuan yang bisa dijadikan fakta terkait kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan. Diantaranya, terdapat sejumlah Pegawai yang belum memahami mengenai kearsipan, kecakapan membuat laporan divisi, pengendalian terhadap sejumlah Pegawai (sehingga jika tidak hadir membuat divisi lain pun macet). Nampak juga sejumlah pegawai belum menguasai penggunaan komputer secara optimal.

Dari data rekapan tahunan untuk RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) dari grafik KPI (*key performance indicators*) didapati kinerja perusahaan secara umum mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, meskipun ada sejumlah aspek yang juga mengalami penurunan. Seperti halnya untuk keterlambatan pegawai tahun ini mengalami kenaikan sejumlah 4% dari tahun sebelumnya 7% menjadi 11,54%. Selain itu, HPP (harga pokok penjualan) *Event* mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Untuk *maintenance* alumni pun mengalami penurunan. Hal ini kurang lebih menunjukkan indikator kinerja sejumlah pegawai yang merupakan aktor/pelaku perusahaan yang menjalankan roda perusahaan mengalami penurunan. Namun secara umum dari beberapa aspek lain seperti keuangan perusahaan, aspek proses bisnis, dan pelanggan mengalami peningkatan. Untuk perusahaan yang berdiri secara resmi 3 tahun silam, tepatnya tahun 2015 ini merupakan lonjakan yang cukup baik. Dengan kondisi pegawai yang linearitas pendidikan maupun sertifikasi pengetahuan yang minim mampu melakukan kinerja yang baik, yang terlihat dari kondisi kinerja perusahaan. Indikator pegawai yang baik, bukan hanya memiliki motivasi kerja yang tinggi melainkan juga kompetensi yang mumpuni untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebab kinerja perusahaan adalah gabungan dari kinerja Pegawai dalam perannya masing-masing di perusahaan.

Dengan melihat latar belakang ini, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai, melihat hal ini menjadi urgensi bagi

perusahaan untuk mampu bersaing di masa mendatang. Sehingga peneliti mengambil judul untuk penelitian ini yakni, “**Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Duta Transformasi Insani Bandung**”.

B. Identifikasi Masalah

Sebagaimana telah dituliskan di latar belakang penelitian yang telah dikemukakan bahwa kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan baik. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012, hlm.225) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: *Quality of work* (Kualitas pekerjaan), *Quantity of work performed* (Kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *Interpersonal effectiveness* (Efektivitas interpersonal), *Competencies* (Kompetensi).

Oleh karena itu, hal ini haruslah ditunjang dengan kompetensi pegawai yang cakap dan mumpuni. Sedangkan dari fakta di lapangan didapati bahwa hanya sebagian kecil pegawai saja yang memiliki linearitas jabatan dengan pendidikan yang diampunya, selain itu sertifikasi dari BNSP pun baru dimiliki oleh satu orang. Dari kondisi tersebut, maka perusahaan harus mampu memetakan aspek kompetensi apa yang menonjol dan kurang untuk segera mengambil langkah agar mampu mendongkrak kinerja pegawai secara optimal yang mampu dijadikan *competitive advantage* dalam persaingan pasar.

Kompetensi menjadi salah satu upaya yang mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi individu di PT. Duta Transformasi Insani Bandung belum berjalan secara efektif dan optimal, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja pada perusahaan melalui kompetensi. Dilihat dari uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian mengenai kompetensi pegawai terhadap kinerja

pegawai di PT. Duta Transformasi Insani Bandung untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas:

1. Bagaimana gambaran kompetensi individu pegawai di PT. Duta Transformasi Insani Bandung
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai PT. Duta Transformasi Insani Bandung
3. Bagaimana pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai PT. Duta Transformasi Insani

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan memperoleh gambaran yang rinci mengenai kompetensi individu pegawai PT. Duta Transformasi Insani
2. Mengetahui dan memperoleh gambaran yang rinci mengenai kinerja pegawai PT. Duta Transformasi Insani, dan
3. Mengetahui pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja Pegawai PT. Duta Transformasi Insani

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diantaranya:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam rumpun manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. Duta Transformasi Insani Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui peningkatan kompetensi individu pegawai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini sistematika penulisan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang peneliti, identifikasi masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II merupakan kajian pustaka/landasan teoritis arti judul yang diambil peneliti yaitu mengenai kompetensi individu dan kinerja pegawai. Juga menginformasikan mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan

BAB III menjelaskan metode penelitian, yakni meliputi pendekatan penelitian, instrumen yang digunakan, tahapan pengumpulan data dan langkah-langkah analisis data yang diperoleh

BAB IV temuan dan pembahasan.

BAB V simpulan, implikasi dan rekomendasi.