

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (SDM). Beberapa pakar manajemen SDM berpendapat bahwa SDM yang berkualitas adalah SDM yang 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 (Lako dan Sumaryati, 2002:58) 1 2 Pentingnya perkembangan SDM yang berbasis kompetensi akan berdampak baik terhadap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keikutsertaan

sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2002:78). Kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia. Pencapaian kinerja Universitas Bina Darma dapat dilihat dari perkembangan perusahaan dari awal didirikan sampai dengan yang saat ini. Berdiri pada tanggal 28 Desember 1993 dengan total karyawan 68 karyawan pada

tahun 2018. Universitas Bina Darma menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan yang cukup kompetitif dan dapat bersaing secara ketat dengan universitas sejenis. Peningkatan universitas terus meningkat dengan dibuktikan perubahan nama menjadi universitas pada tahun 2002 dengan penggabungan 3 (tiga) Sekolah Tinggi: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Bina Darma, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bina Darma dan Sekolah Tinggi Bahasa Asing (STBA), fakultas dan program studi serta ditunjang dengan akreditasi minimal B setiap program studi tersebut. Adanya peningkatan tersebut juga didukung dengan kompetensi sumberdaya manusia yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993:45). Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Menurut Mc.Clelland dalam Cira dan Benjamin (1998:68), dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa

yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Perusahaan sendiri hanya akan mempromosikan karyawan-karyawan yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh Universitas Bina Darma tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas karena itu perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengembangkan model kompetensi yang berintegrasi dengan tolak ukur penilaian kinerja yang dapat dijadikan dasar pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, maka perusahaan dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk Sumber Daya Manusia. Mengelola Sumber Daya Manusia di organisasi perusahaan dengan berbagai ragam sifat, sikap dan kemampuan manusia agar mereka dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan perusahaan. Universitas Bina Darma sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan membutuhkan konsistensi kualitas jasa pendidikan yang dijual. Dengan citra baik yang telah dimiliki maka perusahaan dituntut bisa meningkatkan kompetensi karyawannya yang nantinya akan bisa dilihat dari kinerjanya. Adanya evaluasi untuk memperbaiki terus menerus menjadi situasi nyata akan pentingnya peningkatan kompetensi para karyawannya, dengan adanya evaluasi karyawan dapat mengetahui apa yang menjadi kekurangannya dan apa yang harus dikembangkan guna memperbaiki kinerjanya. Pentingnya peranan kompetensi sebagai faktor fundamental dalam perusahaan menjadi fokus kalangan pemasaran saat ini juga, hal tersebut terbukti dengan ditetapkannya Standar Kompetensi Karyawan. Kesepakatan Standar Kompetensi Karyawan dibuat dalam rangka meningkatkan kualitas dan profesionalisme karyawan sebagai

acauan sistem evaluasi kinerja karyawan oleh perusahaan. Kompetensi bagi karyawan pertama-tama berkaitan dengan kemampuan intelektual dan berkomunikasi. Di dalam kompetensi bagi karyawan melekat pemahaman tentang pentingnya berkomunikasi dengan baik, kualitas barang, dan kemampuan menjual jasa pendidikan. Kompetensi karyawan adalah kemampuan untuk memahami, menguasai profesi serta kewenangan untuk menentukan (memutuskan) sesuatu di bidang atau di unit masing-masing. Hal itu menyangkut konsep diri (self concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Standar kompetensi karyawan adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan/keahlian, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugasnya. Dalam rumusan kompetensi karyawan Universitas Bina Darma ini digunakan model dan kategori kompetensi, yaitu: sikap dan nilai-nilai (self concept): mencakup kesadaran tentang etika dan hukum, kesadaran untuk menghargai diri sendiri, kepekaan. Pengetahuan (knowledge): mencakup teori dan prinsip pemasaran, pengetahuan visi dan misi perusahaan, pengetahuan umum, dan pengetahuan khusus. Keterampilan (skills): mencakup keterampilan menggunakan alat dan teknologi informasi, kemampuan bekerja sama, keterampilan menjual barang, keterampilan berkomunikasi, kegiatan 6M (mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi). Karyawan Universitas Bina Darma memiliki kompetensi yang terdiri atas sikap dan nilai-nilai (self concept) yang baik ditunjukkan dengan sikap ramah dan saling menghargai satu sama lain, sopan santun, kekeluarggan, dan bisa menempatkan diri di masyarakat dengan baik. Pengetahuan (knowledge) yang dimiliki karyawan Universitas Bina Darma sudah baik terbukti dengan cara

berkomunikasi yang baik dan berwawasan sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki. Ketrampilan (skills) karyawan bagian pemasaran juga dapat dikatakan baik terbukti dengan tingkatan penjualan yang terus meningkat. Untuk meningkatkan kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill, Knowledge dan Self concept. Penambahan kompetensi dalam kinerja diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan. Bagi perusahaan ini karyawan merupakan pelaksana manajemen puncak yang mampu berinteraksi dengan konsumen (mahasiswa), worker dan manajemen puncak. Oleh karena itu penting untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang, **“Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan di bahas yaitu: bagaimana melihat kompetensi Sumber Daya Manusia (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Universitas Bina Darma?”

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah hanya untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma tahun 2019.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan Universitas Bina Darma.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah, memperkaya dan memperjelas teori yang sudah ada tentang kompetensi dan kinerja karyawan Universitas Bina Darma, dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya
2. Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen Universitas Bina Darma dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi yang dimiliki karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.
3. Sebagai Refrensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan proposal penelitian ini dimaksudkan agar dapat menjadi pedoman atau garis besar penulisan laporan penelitian ini dan dapat menggambarkan secara jelas isi dari laporan penelitian sehingga terlihat hubungan antara bab awal hingga bab terakhir. Sistem penulisan laporan penelitian ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab pengertian msdm, pengertian kompetensi, kinerja dan manacam-macam kinerja yang berhubungan dengan penulisan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab 3 yang berisikan deskripsi tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan secara operasional yang menguraikan jenis penelitian, pendekatan penelitian, objek peneliti, waktu dan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan uji keabsahan data serta analisis data

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSANAAN DAN PEMBAHASAN

Bab 4 berisi mengenai sejarah perusahaan, objek tempat penelitian, visi, misi, struktur organisasi, dan menjelaskan/memberikan hasil pembahasan yang digamabarkan secara singkat mengenai kecerdasan emosional terhadap kepuasan pelayanan mahasiswa Universitas Bina Darma.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran untuk perbaikan/pengembangan selanjutnya dari hasil penelitian ini.