

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk dapat melaksanakan penelitian dan penulisan suatu karya ilmiah di perlukan landasan teori sebagai pijakan serta pedoman. Landasan teori diperlukan untuk memperoleh kesatuan pemahaman dan persepsi tentang sesuatu dan pengertian istilah yang di gunakan dalam tulisan ini.

2. 1 Tinjauan Mengenai Kompetensi

2. 1. 1 Pengertian Dasar Kompetensi

Dalam bahasa Inggris istilah kompetensi (*competency*) di bedakan dengan istilah kompeten (*competence*) dan istilah kompetensi (*competency*) lebih diarahkan pada istilah *responsibility*.

Dalam bahasa Indonesia (istilah yang kemudian dipakai dalam penulisan ini lebih mengacu pada istilah *competence* yang diartikan sebagai kompetensi). Kompetensi (*competency*) telah di berikan batasan atau di definisikan secara beragam.

Menurut *Jones (2000)* kompetensi di beri batasan sebagai “suatu pengetahuan dan ketrampilan khusus (*specific*) dan cara penerapan pengetahuan serta ketrampilan tersebut mengikuti sebuah baku kinerja (*standard performance*) yang ditetapkan”. Sedang menurut *Taylor-Powell (2002)* kompetensi di artikan sebagai “sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai kemampuan yang telah menjadi cara bertindak dan berpikir seseorang sehingga langsung dapat digunakan dalam menghadapi permasalahan”.

Sedangkan menurut *Risher (2000)*, “kompetensi adalah kemampuan yang menyumbangkan tercapainya keberhasilan kinerja”.

Sedangkan kompetensi (sebagai terjemahan *competence*) menurut *Working Group on Vocational Qualifications (1986)* di artikan sebagai “kemampuan untuk melakukan sebuah kegiatan tertentu dengan patokan (*standard*) tertentu pula”. Selanjutnya *Wuryadi (2002)* menyatakan bahwa secara etimologi “kompetensi mengandung keterkaitan makna dengan kemampuan (*capability, ability*), kecakapan (*skill*), cerdas (*smart*), kewenangan (*authority*), kinerja (*performance*), perilaku (*attitude*), dan kesadaran (*awareness*)”. Dalam pasal 1 Kepmendiknas RI No. 045 / U / 2002 kompetensi secara formal di tunjukkan melalui hal-hal berikut :

“separangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang di miliki seseorang sebagai syarat untuk di anggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas – tugas di bidang pekerjaan tertentu”.

Brezinka (1998) misalnya, memperjelas bahwa kompetensi (dalam arti *competence*) merupakan sebuah kualitas kepribadian yang relatif permanen yang memperoleh pengakuan oleh masyarakat. Dengan kata lain, kompetensi (dalam arti *competency*) bukanlah sebuah ketrampilan belaka tapi sebuah *virtue*, sebuah keunggulan dan kebaikan moral dan etika sekaligus. Sedangkan ketrampilan adalah suatu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu, yang sering tidak memperhitungkan kualitas sosial, moral, dan intelektual pelakunya.

Kompetensi (dalam arti *competence*) mempunyai cakupan yang luas, yang lebih mendekati *virtue*. Sedang kompetensi (dalam arti *competency*) lebih sempit artinya yakni sebuah konsep yang di lekatkan pada kemampuan atau keahlian tertentu.

2. 1. 2 Competency – Based Human Resources Management

Secara sederhana kompetensi dapat diartikan sebagai ciri-ciri pengetahuan, ketrampilan, kepribadian yang diperlukan untuk mencapai performansi yang tinggi.

Definisi lebih rinci dikemukakan oleh *The Jakarta Consulting Group (2002)*, yaitu :

“segala bentuk perwujudan, ekspresi, dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, perilaku utama agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik atau yang membedakan antara kinerja rata – rata dengan kinerja superior ”.

Ketatnya kompetisi mengharuskan perusahaan mempunyai senjata andalan berupa kompetensi inti (*core competencies*). Untuk memelihara dan mengembangkan kompetensi inti, di butuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dapat mendukung terwujudnya kompetensi itu. Kompetensi inti perusahaan itu kemudian di terjemahkan ke dalam kompetensi individu, yang wajib di miliki oleh semua anggota organisasi.

Salah satu pendekatan yang mempertemukan keduanya adalah *Competency-Based Human Resources Management (CBHRM)*, yang mengelola SDM berlandaskan kinerja sebagai wujud aktualisasi kompetensi karyawan. Dalam pendekatan ini, kompetensi merupakan penjabaran sasaran dan strategi korporat, sehingga akan menjadi jembatan pencapaian sasaran dan strategi perusahaan di satu sisi, serta pengembangan dan pemeliharaan kompetensi yang harus di kontribusikan dari sisi SDM. Pendek kata, pengembangan dan pemeliharaan kompetensi SDM berarti pula pemeliharaan dan pengembangan *core competencies* perusahaan.

Penerapan CBHRM ini memungkinkan pengelolaan SDM yang sejalan dengan bisnis dan proses perusahaan, karena integrasi antara pengembangan SDM dengan strategi dan sasaran korporat. Konsekuensi logisnya semua fungsi

pengembangan SDM di arahkan untuk mengasah kompetensi perusahaan, yang di yakini merupakan pembentuk keunggulan kompetitif perusahaan. Berbagai fungsi dalam manajemen SDM dapat di integrasikan di sini. Mulai dari proses seleksi karyawan (*competency-based selection*), pengembangan dan pelatihan (*competency-based training and development*), masalah pengelolaan kinerja (*competency-based performance management*), sampai masalah penggajian (*competency-based reward*).

Dalam implementasinya, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menentukan “*core competencies*” perusahaan melalui analisis terhadap tujuan dan strategi organisasi serta proses bisnis dan aktifitas-aktifitas utama. Kemudian dilakukan analisis pekerjaan, untuk menentukan kompetensi-kompetensi yang di butuhkan SDM (Sumber Daya Manusia), serta membuat uraian tolok ukur penjeangan dari tiap-tiap kompetensi. Selanjutnya dilakukan *competency mapping* ke setiap *job title* yang ada, menentukan gradasi kompetensi, serta penyusunan direktori kompetensi yang mempertemukan tujuan dan strategi perusahaan dengan manajemen SDM.

2. 2 Tinjauan Mengenai Lulusan Teknik Sipil

2. 2. 1 Perspektif Terhadap Kompetensi Kerja Lulusan Teknik Sipil

Hadirnya era bebas AFTA (2003) yang di susul APEC (2020), berimplikasi langsung pada praksis pendidikan tinggi Indonesia khususnya program studi teknik sipil. Dalam era tersebut, lulusan teknik sipil perguruan tinggi asing di prediksi bakal datang berdesakan dan akhirnya bertebaran di berbagai sudut dan pelosok bumi nusantara ini. Para lulusan teknik sipil asing akan lebih leluasa bergerak,

karena mereka di pastikan memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif yang jauh lebih signifikan di bandingkan dengan lulusan teknik sipil dalam negeri. Karena itu praksis pendidikan tinggi Indonesia harus sepenuhnya lebih berhati-hati, terus mencermati dan mewaspadaai kecenderungan kenyataan ini. Tujuannya, supaya masyarakat pengguna jasa dan pasar kerja baik dalam maupun luar negeri tidak lebih percaya pada lulusan–lulusan teknik sipil perguruan tinggi asing yang dihasilkannya.

Adapun paradigma dan pendekatan yang dianut adalah *competent-based approach*. Dalam kurikulum yang baru, dasar pengembangan proses pembelajaran dan parameter keberhasilan studi lulusan teknik sipil bukan lagi di ukur lewat pemahaman dan penguasaan esensi materi dan substansi isi (*content*), melainkan penguasaan kemampuan dan kompetensi (*competence*) kerja lulusan teknik sipil di dalam pasar kerja nyata. Dimana paradigma kurikulum baru tersebut di dasarkan pada ancangan filosofis yang di rekomendasikan oleh laporan komisi (*UNESCO, 1995*) mengenai pendidikan abad 21 terdapat lima pilar untuk menekankan hasil manajemen teknologi pendidikan tinggi teknik sipil dan teknologi yang di terapkan mampu menghasilkan lulusan sarjana teknik sipil dalam menghadapi dunia kerja, yakni yang mencakup konsep :

- (1). *Learning how to know*, dalam arti menekankan aspek kognitif yang mempunyai aspek memori, aspek motivasi, aspek emosi dan aspek kesehatan.
- (2). *Learning how to do*, yang menekankan aspek psikomotorik.
- (3). *Learning how to solve the existing problems*, dalam arti mampu membantu menyelesaikan masalah dalam masyarakat.

- (4). *Learning how to be*, dalam arti aspek efektif yang mampu mengembangkan kepribadian dan kerukunan hidup bermasyarakat.
- (5). *Learning how to live together or to share*, agar di peroleh silih asuh.

Kompetensi kerja lulusan teknik sipil dibangun lewat proses *learning* yang tekun dan seringkali panjang, dari yang sifatnya individual dan sederhana hingga yang sangat kompleks keadaannya. Hal demikian dekat sekali dengan konsep yang di sampaikan oleh Hargrove (1995), yang membagi tiga macam manifestasi *learning* untuk kepentingan pembentukan kompetensi seseorang, yakni *incremental*, *refraining*, dan *transformational learning*. Pemahaman tentang studi yang di gambarkan tersebut yakni bahwa semakin lama seseorang menjalani proses *learning*, dia akan lambat-laun mampu belajar sesuatu yang ternyata kian kompleks. Kompetensi kerja dari seseorang tersebut akan bertambah dan berkembang terus sesuai perkembangan kompleksitas persoalan yang pernah di alami sepanjang proses *learning* tersebut.

Kompetensi kerja lulusan teknik sipil, menurut Kep. Mendiknas RI No. 045 / U / 2002 dibedakan menjadi tiga macam kelompok, yakni :

1. Kompetensi Utama, yaitu merupakan *core competencies* yang diharapkan dikuasai oleh lulusan teknik sipil yang kemudian di sebut kurikulum inti;
2. Kompetensi Pendukung, yaitu merupakan kompetensi-kompetensi yang di butuhkan untuk menunjang *core competencies* yang di harapkan;
3. Kompetensi Lain, yaitu kompetensi yang di anggap perlu untuk melengkapi kedua kompetensi di atas.

Selain kompetensi-kompetensi di atas perlu di dukung kompetensi lain untuk menunjang kompetensi utama yang menurut *Borman dan Montowidlo (1993)*, adalah :

1. Kompetensi berkomunikasi internasional

Dalam hal ini lulusan sarjana teknik sipil harus memiliki kemampuan membaca, mengerti, dapat berbicara dan berkomunikasi dengan bahasa asing secara aktif.

2. Kompetensi menggunakan komputer

Kemampuan menggunakan komputer harus di miliki oleh lulusan sarjana teknik sipil, karena sebagai sarana (*media*) penyampaian pada setiap tahapan perancangan dan unsur-unsur penting dalam pemrograman struktur bangunan, dan juga sebagai sarana untuk mengakses data dan informasi dari tempat lain terutama dari seluruh dunia lewat internet.

3. Kompetensi berkaitan dengan sikap kerja : disiplin, kejujuran, ketelitian, tanggung jawab, dan kematangan emosi.

4. Kompetensi untuk bekerjasama dengan orang lain

5. Kompetensi mengekspresikan diri, yang berkaitan dengan mengekspresikan gagasan, ide, kemampuan daya pikir, pengetahuan kerja, kecakapan tugas dan penampilan secara tepat dan menarik.

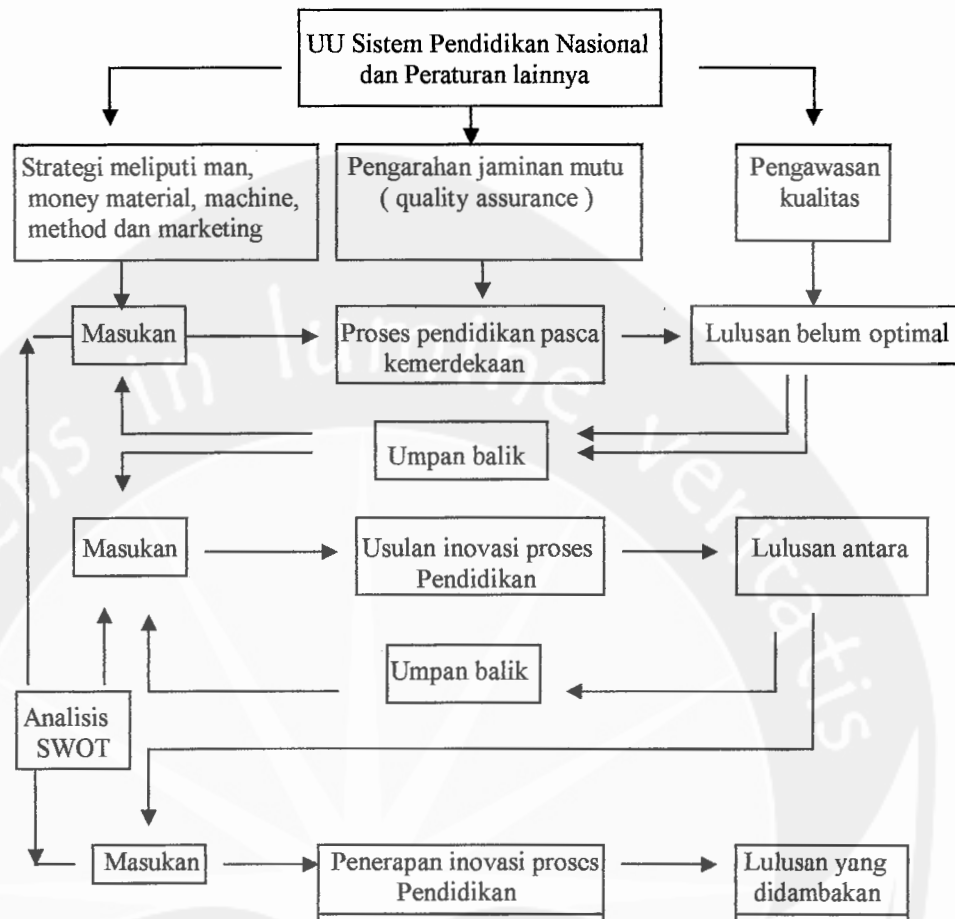
Seseorang dianggap kompeten apabila telah memenuhi persyaratan (*Suprodjo Pusposutardjo, 2002*):

1. Landasan kemampuan pengembangan kepribadian
2. Kemampuan penguasaan ilmu dan ketrampilan (*know how and know why*)
3. Kemampuan berkarya (*know to do*)
4. Kemampuan mensikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri, menilai dan mengambil keputusan secara bertanggungjawab (*to be*)
5. Dapat hidup bermasyarakat dengan bekerjasama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme, dan kedamaian (*to live together*)

2. 2. 2 Fokus Kerangka Pengembangan Kompetensi Lulusan Teknik Sipil

Pengembangan proses pendidikan untuk meningkatkan kualitas kompetensi lulusannya sangat di pengaruhi oleh kondisi internasional, kondisi regional ASEAN dan kondisi nasional. Hal ini ditandai dengan di mulainya langkah awal liberalisasi perdagangan dan investasi yang berjalan dengan baik sesuai dengan cita-cita APEC. Liberalisasi perdagangan dan investasi menjadi lebih penting sehingga akan berpengaruh pada perkembangan dunia pendidikan tinggi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta dunia industri.

Semakin tinggi penguasaan IPTEK oleh sumber daya manusia cendekia dan profesional semakin tinggi pula produktivitas gabungan dunia industri. Peningkatan produktivitas SDM semakin di perlukan untuk mengolah Sumber Daya Alam (SDA) menjadi produk baru dan jasa pelayanan baru yang semakin unggul dan kompetitif.



Sumber : LIPI, *Atlas Teknologi*, Pusat Analisa Perkembangan IPTEK, Jakarta 1990.

Gambar 2. 1

Pola pikir inovasi proses dan produk lulusan sarjana teknik sipil

Gambar 2. 1 menunjukkan bahwa peta keadaan mutu proses pendidikan dan produk lulusan sarjana teknik sipil dibagi menjadi tiga fase, yaitu :

1. *Fase pertama*, bahwa lulusan perguruan tinggi teknik sipil terhadap kebutuhan SDM di dunia industri belum seperti yang di harapkan dan di dambakan sehingga diperlukan umpan-balik dan kecepatan inovasi perubahan proses pendidikan dan peningkatan kualitas produk lulusan sarjana teknik sipil. Perkembangan teknologi modern sangat mempengaruhi laju inovasi proses pendidikan dan peningkatan kualitas produk lulusan sarjana teknik sipil.

Produktivitas dan inovasi saling terkait dengan evolusi kompetisi dan kebijakan dalam masyarakat global.

2. *Fase kedua*, dunia pendidikan tinggi menerima umpan-balik (*feed back*) dari masyarakat pengguna lulusan sarjana dan pada abad ke-21 ini diperlukan adanya perubahan cara pandang yaitu :
 - a. Perubahan dari pendekatan piramid menjadi jaringan kerjasama dan kemitraan,
 - b. Penekanan fokus bukan lagi internal dalam organisasi tetapi berubah menjadi eksternal,
 - c. Gaya kepemimpinan (*style*) dari terstruktur berubah menjadi fleksibel terkendali,
 - d. Kekuatan dari stabilitas berubah menjadi perubahan (*change*),
 - e. Struktur dari percaya diri menjadi saling ketergantungan,
 - f. Strategi pendekatan berubah dari atas ke bawah (*top-down*) menjadi dari bawah ke atas (*bottom-up*),
 - g. Kepemimpinan (*leadership*) dari gaya dogmatik menjadi inspirasional, sanggup menjadi inovatif dan berorientasi menuju perubahan, mengetahui kapan dan bagaimana memperbaiki dan mengakomodasi berbagai pendapat, sanggup bertanya apa yang sedang di kerjakan dan apakah metode yang di gunakan sudah betul, sanggup membentuk kelompok kecil untuk menerjemahkan gagasan pimpinan dan menciptakan gagasan-gagasan baru, sanggup bekerja dalam tim, sanggup menyusun strategi dan mengetahui tentang sistem yang sangat lebar,

- h. Kepuasan kerja dari keamanan diri (*security*) menjadi pertumbuhan personal,
 - i. Perbaikan dengan pendekatan inkremental menjadi pendekatan revolusioner,
3. *Fase ketiga*, yaitu pencrapan model usulan inovasi proses pendidikan dan produk lulusannya sehingga diperoleh lulusan sarjana teknik sipil dengan predikat seperti yang dianjurkan oleh laporan komisi UNESCO mengenai pendidikan abad-21.

2.3 Implementasi Terhadap Faktor Kompetensi Lulusan Teknik Sipil Pada Pasar (Dunia Kerja)

Dalam dunia kerja terjadi pergeseran paradigma menyangkut hubungan kerja dari yang berorientasi untuk memunculkan rasa aman dalam bekerja (*job security*) menuju kepada kemampukerjaan (*employability*). Dalam konteks *job security* karyawan digaji dengan mempertimbangkan loyalitasnya, bersifat kepada hubungan jangka panjang seumur hidup dan bertumpu kepada pengembangan karir. Sedangkan dalam konteks *employability* lebih menekankan kepada tanggung jawab terhadap pengembangan karir karyawan melalui pengembangan berkesinambungan terhadap kompetensinya untuk menghadapi kesempatan-kesempatan di masa depan, di dalam maupun di luar organisasi. Dunia pendidikan khususnya program studi teknik sipil diharapkan lebih berorientasi untuk membekali lulusannya dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, serta membekali kompetensi dasar agar lulusan dapat mengembangkan dirinya lebih lanjut dalam menghadapi perubahan situasi, peluang dan tantangan di masa mendatang.

Dalam dunia kerja di peroleh kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dapat di bedakan menjadi tiga faktor yaitu *kompetensi individual, tuntutan jabatan, dan lingkungan tempat individu bekerja*. Kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja dapat ditelusuri dari *job demand*. Dalam *job demand* terdapat serangkaian tanggung jawab pemangku jabatan, berbagai keputusan yang harus dibuat, serta keluaran apa saja yang diharapkan. Sehingga harus dilakukan identifikasi keluaran-keluaran yang di harapkan, deskripsi persyaratan fungsional, deskripsi tugas dan deskripsi peran. Kesemuanya dituangkan dalam serangkaian persyaratan fungsional, yang diharapkan dapat memacu keluaran individual dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Untuk menggali kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan, dilakukan analisis kompetensi, yang akan menjawab apa yang harus diketahui dan di pahami (pengetahuan), apa yang harus mampu di kerjakan (*skill*), serta prilaku yang di perlukan agar mampu mengubah masukan (pengetahuan dan *skill*) menjadi keluaran (hasil) yang sesuai dengan norma dan nilai organisasi.

Analisis kompetensi terdiri dari *analisis fungsional* dan *analisis perilaku*.

Analisis fungsional adalah analisis terhadap tugas (kegiatan pekerjaan) dan fungsi (tujuan pekerjaan) untuk menetapkan kemampuan yang di perlukan. *Analisis perilaku* adalah analisis terhadap kapabilitas individu, dimana analisis tersebut menelusuri kemampuan yang harus di miliki suatu kelompok atau seseorang dalam menjalankan perannya dengan baik. Aspek ini terdiri dari perilaku apa yang dinilai penting oleh perusahaan, bagaimana perilaku mereka agar berkinerja dengan efektif. (Bowden, 2002)