

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. SDM sebagai tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan factor produksi lain, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat menjadikannya sebagai tumpuan utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Namun banyak permasalahan yang menyangkut tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana organisasi itu berada (Siagian, 2008)

MSDM merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan. Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Salah satu yang sebagai karyawan adalah dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan karena seorang dosen diharuskan dan diwajibkan untuk dapat mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu, teknologi, seni melalui pendidikan, penelitian, serta yang terakhir adalah pengabdian kepada masyarakat (P. R. Indonesia 2009). Dalam melaksanakan tugas bidang pendidikan ada hal yang diwajibkan dilakukan oleh dosen, tugas tersebut meliputi yang pertama adalah melakukan perencanaan terlebih dahulu, kemudian melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (M. Armstrong, 2010).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Armstrong mengutip pada Campbell yang menyatakan bahwa kinerja adalah perbedaan dari perilaku dengan hasil yang diperoleh karena hasil dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya. Dalam menyelenggarakan pendidikan, perlu adanya upaya peningkatan kinerja dosen agar kualitas proses belajar mengajar menjadi lebih baik (P. R. Indonesia 2005).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *core competency* (kompetensi inti) atau kemampuan kerja karyawan. Kompetensi ini merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang

lama. Dalam lingkup yang luas, modal manusia yang didefinisikan sebagai keterampilan, ketangkasan, dan pengetahuan sekelompok orang, merupakan penentu pertumbuhan ekonomi saat ini. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan upaya akuisisi atau pengembangan kompetensi secara sistematis. Organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan mereka agar berprestasi dan sukses. Pengembangan kompetensi bukan hanya merupakan kepentingan perusahaan, tetapi pengembangan kompetensi juga yang menjadi kepentingan karyawan. Untuk dapat tetap dipekerjakan, orang harus mempunyai keahlian, tidak hanya dalam satu bidang, tetapi pada bermacam-macam bidang.

Core competency academic (kompetensi inti akademik) berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kompetensi atau kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi di pertimbangkan dalam proses sumber daya manusia akan semakin meningkatkan budaya organisasi dalam perusahaan serta kinerja perusahaan yang baik.

Sumber daya perusahaan mencakup semua asset, kompetensi, proses organisasi, atribut-atribut perusahaan, informasi, pengetahuan dan lain sebagainya.

Semua itu dikontrol oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat melaksanakan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas (Kaleka, 2012). Individu-individu dan anggota kelompok memainkan peran penting dalam pengembangan rutinitas organisasi atau perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kompetensi perusahaan. Manajemen puncak dapat menentukan fokus strategik dalam penggunaan sumberdaya dan kompetensi inti yang dimiliki perusahaan. Asumsi yang digunakan dalam pandangan berbasis sumberdaya dan kondisi-kondisi yang mendasari kinerja perusahaan adalah bahwa setiap organisasi merupakan sekumpulan sumberdaya dan kompetensi unik yang menjadi dasar bagi penentuan strategi perusahaan dan merupakan sumber utama pendapatan perusahaan (Hitt et al, 2004).

Elemen lain kemampuan interaksi terletak pada kecepatan akses informasi dan mendukung ide-ide baru sebagai keunggulan kompetitif dan prestasi. Artinya, kunci keberhasilan perusahaan memenangkan persaingan terletak pada kemampuan relasional dalam berkomunikasi. Kemampuan ini berperan kunci dalam meningkatkan volume penjualan, ekspansi pasar dan keberhasilan inovasi (Brettel et al ,2012). Dengan relasi, perusahaan dapat memperoleh keuntungan terutama yang terkait dengan peningkatan kualitas layanan, efisiensi biaya atau pendapatan, membangun kompetensi baru dan pembagian resiko. Kapabilitas relasional juga bisa dianalisis sebagai “kompetensi relasional” yaitu kompetensi komunikasi, interaksi, penyelesaian masalah dan pengembangan hubungan. Hal ini menekankan pada kemampuan memanfaatkan sumberdaya eksternal melalui hubungan sosial sebagai

kemampuan jaringan organisasi. Kemampuan ini merupakan kemampuan untuk memulai memelihara dan memanfaatkan hubungan dengan berbagai mitra eksternal.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, menurut Robbins (2002) dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas karyawan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Martin (2002) menghasilkan bahwa relasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh

Setyaningdyah (2013) dan Rahardjo (2014) menghasilkan bahwa relasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Peneliti dalam hal ini akan melakukan penelitian dengan judul “**Studi Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Pengembangan *Core Competency Academic* Berbasis Kapabilitas**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kapabilitas relasional akademik terhadap *core competency academic*?
2. Bagaimana pengaruh kapabilitas komunikasi akademik terhadap *core competency academic*?
3. Bagaimana pengaruh kapabilitas relasional akademik terhadap kinerja dosen?
4. Bagaimana pengaruh kapabilitas kamunikasi akademik terhadap kinerja dosen?
5. Bagaimana pengaruh *core competency academic* terhadap kinerja dosen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas relasional akademik terhadap *core competency academic*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas komunikasi akademik terhadap *core competency academic*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas relasional akademik terhadap kinerja dosen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kapabilitas komunikasi akademik terhadap kinerja dosen.
5. Untuk mengetahui pengaruh *core competency academic* terhadap kinerja dosen.

1.4 Manfaat Penelitian

Apapun hasil penelitian ini nantinya, diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran sehingga memberikan pemahaman yang lebih baik serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan realita yang ada, khusus tentang manajemen sumber daya manusia terkait mengenai kapabilitas-kapabilitas dalam meningkatkan kinerja dosen dengan *core competency academic* sebagai variabel intervening.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan yang positif demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja dosen.

3. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan dan sekaligus menabuh perbendaharaan bagi perpustakaan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai acuan alternatif dalam penelitian selanjutnya.