

ANALISIS KARAKTER TRANSENDENSI DAN KOMPETENSI KSAS (STUDI EFEKTIVITAS PERSONEL SDM PEGAWAI DI UNIMED)

Zuraidah
Dosen FIP Unimed

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi karakter transendensi dan kompetensi KSAS terhadap efektifitas pegawai di Unimed. Populasi adalah seluruh pegawai di Unimed. Sampel diambil secara purposif sejumlah 28 orang dari 8 fakultas. Instrumen untuk mendapatkan data diadaptasi dari instrumen KSAS yang disusun Slocum 2010, sedangkan data tentang karakter transendensi digunakan instrumen yang disusun Milfa 2009. Data dianalisis secara deskriptif. Simpulan penelitian diperoleh pemahaman tentang efektivitas personal SDM terutama dari segi kualitas knowledge, skill and ability (KSAS) dan hubungannya dengan karakter transendensi sebagai berikut : Pada umumnya Kompetensi Diri, Kompetensi Mengelola Perbedaan, Kompetensi Lintas Budaya dan Kompetensi Mengelola Perubahan berada pada kategori cukup, sedangkan Kompetensi Bekerja, Kompetensi Etika dan Kompetensi Bekerja dalam Tim berada pada kategori baik, namun kompetensi tertinggi berada pada etika SDM pegawai Unimed (80,9). Sedangkan kompetensi terendah berada pada kompetensi mengelola perubahan (69,4). Selanjutnya Keadaan karakter transendensi SDM pegawai Unimed pada umumnya berada pada kategori cukup. Kemauan mereka untuk empathy, generativity berada pada kategori baik, Civil aspiration dan humanity cukup sedangkan pada aspek mutuality masih kurang.

Kata kunci: Efektivitas, Karakter, Trancendensi, Kompetensi.

Abstract. The aim of research is to know the contribution of the character transcendence and KSAS Competence impact against the employee of State University of Medan. The population are employees of State University of Medan. Sample was taken purposively against the employee in the technique level consist of twenty eight person from eight faculty. The instrument that used was adapted from KSAS instrument compiled by Solum 2010, whereas the data about Character transcendence used the instrument compiled by Milfa, 2009. The data analyzed descriptively. The conclusion of the study was obtained an understanding of the effectiveness of human resources especially in terms knowledge, skill and ability and the relationship with the character transcendence: in general, self competence, competence managing differences, cross cultural competence and managing in change in the category is quite, whereas the competence of communication, ethic and work competence in team are in either category, however the highest competence is in the ethic of human resources of university's employee (80, 9). While the lowest is in the competence on how to manage change (69,4). The condition of the character transcendence of employee's human resources is quite. The desire of empathy and generative are in either category. Civil aspiration and humanity are quite while the aspect of mutuality still low.

Keywords: Effectively, Character, Transcendence, Competence.

A. PENDAHULUAN

Tantangan utama fungsi sumberdaya manusia dalam menghadapi perubahan paradigma dalam pemerintahan yaitu yang semula lebih berorientasi sentralistik menjadi desentralistik, kemudian menjalankan otonomi seluas-luasnya mulai dirasakan setelah diberlakukannya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian diganti dengan UU Nomor 32 Tahun 2004. Tantangan tersebut berhubungan dengan salah satu aspek penting kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi yaitu peningkatan pelayanan umum dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan daya saing daerah. Kebijakan ini membawa implikasi diperlukannya penghargaan terhadap sumberdaya manusia untuk memikat dan mengikat talenta yang penting dan sangat diperlukan untuk menyukseskan strategi pemerintahan. Relasinya yang kuat dengan manajemen sumberdaya manusia menghendaki perlunya strategi optimalisasi sumberdaya manusia di dalam organisasi pemerintahan. Operasionalisasinya terutama dalam bentuk pengubahan sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu kinerja dan komitmen kelembagaan yang berdampak langsung terhadap kapasitas pemerintahan menjalankan pemerintahan.

Upaya yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas pemerintah adalah pengembangan sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di jajaran pejabat struktural maupun pelaksana teknis di daerah sekarang ini ditata peningkatan mutunya melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Tantangan terbesar di dalam proses ini adalah mendisain model pendidikan dan pelatihan serta merancang sistem kurikulum yang dapat memberikan pengalaman belajar bagi aparatur sehingga berlangsung perubahan sikap dan perilaku yang memberi dampak positif terhadap peningkatan mutu kinerja dan peningkatan komitmen kelembagaan.

Berbagai kajian literatur menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dan komitmen kelembagaan dapat dilakukan dengan peningkatan kapasitas individu secara personal maupun sebagai tim di dalam organisasi. Oleh karena itu dalam rangka membangun sistem kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintahan, kedua hal ini sangat mendasar karena berhubungan langsung dengan filosofi yang akan digunakan dalam mendisain kurikulum dan materi pendidikan dan latihan tersebut.

Sehubungan dengan rencana pengubahan sikap dan perilaku aparatur dalam mewujudkan kinerja yang bermutu serta komitmen kelembagaan yang tinggi perlu diperhatikan berbagai faktor yang menjamin *sustainability* (keberlanjutan) kebermaknaan pendidikan dan pelatihan bagi individu, tim kerja dan organisasi kerja. Faktor-faktor tersebut berkenaan dengan mekanisme organisasi, mekanisme tim kerja, karakteristik dan mekanisme individu. Mekanisme organisasi meliputi budaya dan struktur organisasi. Mekanisme timkerja meliputi gaya dan perilaku pemimpin, kekuasaan dan pengaruh pimpinan, proses dan karakteristik tim kerja. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai budaya yang dianut serta kapasitasnya. Mekanisme organisasi, mekanisme tim kerja dan karakteristik pribadi ini menurut Qolquit (2009) memberi pengaruh langsung terhadap mekanisme individu yang mencakup kepuasan kerja, tingkat stres, motivasi, rasa percaya, keadilan dan etika serta proses belajar dan pengambilan keputusan. Menurut Qolquit (2009), sesungguhnya mekanisme individu inilah yang memberi pengaruh langsung terhadap *outcome* individu yaitu kinerja dan komitmen kerja.

Menyadari betapa kompleksnya variabel yang mempengaruhi kinerja dan komitmen, maka dalam rangka *sustainability* perlu diupayakan penyederhanaannya dengan memusatkan perhatian kepada hal-hal yang bersumber dari mekanisme individu sebagai sumberdaya manusia aparatur. Misalnya, dengan memperhatikan proses-proses di dalam organisasi kerja yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Seorang aparatur yang dapat meningkatkan motivasinya hingga ke tingkat *transcendental* (melampaui diri ke tingkat spiritualitas) akan dapat merasakan kenikmatan dalam menjalankan pekerjaannya, karena kepuasan kerja baginya adalah menjadi bermakna bagi orang lain. Sesungguhnya inilah obsesi suatu pendidikan dan pelatihan apakah *on off training* atau *on the job training* yaitu membantu individu mentransendensikan dirinya, karena inilah cara yang seharusnya ditempuh untuk melejitkan setiap individu mencapai hasil kerja yang luar biasa, membangun kinerja *excellent* dan komitmen yang melampaui kepentingan lembaga, bangsa dan negara menuju hakekat kemanusiaan yang sesungguhnya.

Persoalannya saat ini adalah bagaimana kontribusi karakter transendensi dan kompetensi KSAS ini terhadap efektivitas personal di dalam organisasi belum teruji secara empiris, terutama pada kondisi institusi pendidikan di SUMUT.

Beranjak dari pemikiran tentang perlunya data tentang pengaruh karakter transendensi dan kompetensi KSAS terhadap efektivitas personel SDM maka dilakukanlah penelitian yang berjudul “ Analisis Karakter Transendensi dan Kompetensi KSAS (Studi efektivitas personel SDM pegawai di Unimed).

B. KAJIAN TEORETIS

1. Kompetensi KSAs dan Karakter Transendensi

KSAs (*knowledge, skill and abilities*) dikemukakan Slocum dan Hellrigel (2009) untuk menjadikan SDM efektif dalam organisasi. Misalnya untuk menjadi efektif dalam organisasi seseorang perlu memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang cukup tentang visi, misi, tujuan dan mekanisme yang ada di dalam organisasi. Pengetahuan ini harus diwujudkan dalam keahlian berperilaku (*skill*) baik sebagai anggota maupun pengurus di dalam organisasi. Pengetahuan dan *skill* ini diwujudkan dalam perilaku nyata (*ability*) dalam kegiatan rutin sehari-hari di dalam berorganisasi. Semua aktivitas yang ada di dalamnya (*perilaku organisasi*) baik secara individu, kelompok dan organisasional dapat dijiwai sesuai dengan nilai-nilai dan mekanisme organisasi.

Terdapat 7 jenis kompetensi yang menjadi KSAs di dalam organisasi yaitu kompetensi diri pribadi, kompetensi dalam berkomunikasi, kompetensi untuk mengelola perbedaan, kompetensi mengelola lintas budaya, kompetensi untuk menyukai dan berperilaku sesuai etika, kompetensi dalam bekerja secara tim dan kompetensi mengelola perubahan.

Transendensi merupakan sebuah konsep psikologi yang menjelaskan kemampuan manusia untuk mengorientasikan dan mengalihkan diri dari hal-hal yang terarah dari kepentingan pribadi kepada kepentingan di luar dirinya.

Karakter transendensi diidentifikasi sebagai sesuatu yang bersumber dari motivasi altruistik, yaitu suatu keluhuran budi pekerti yang mendorong individu untuk memberi perhatian dan berperilaku membantu sesama tanpa bersyarat, mempersembahkan sesuatu kepada orang lain tanpa ada maksud-maksud pribadi tertentu. Transendensi dalam konteks perilaku organisasi (*organizational behavior*) merupakan satu aspek dalam *personal ability*.

Transendensi diwujudkan dalam kemampuan memahami makna esensial kehidupan berorganisasi sebagai pengabdian hidup. Kemampuan untuk menyadari sepenuhnya pencapaian tujuan organisasi sebagai sesuatu yang identik dengan pencapaian tujuan masyarakat secara holistik. Oleh karena itu, hal paling utama bagi SDM dengan karakter transendensi ini adalah menempatkan kepentingan institusi melebihi kepentingan lainnya. Kemampuan memaknai filosofi institusi sebagai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan perannya secara sinergis untuk mencapai tujuan institusi. Kemampuan SDM memahami pergantian jabatan, mutasi, sebagai regulasi institusi yang alamiah, sehingga dapat menerima generasi berikutnya dan menyiapkan mereka untuk meneruskan misi institusi (*generativity*). SDM yang transendensi dapat menjalankan perannya demi keuntungan bersama dengan tetap mempertimbangkan kepentingan institusi sebagai prioritas utama.

Hubungan kompetensi KSAs dan karakter transendensi dengan efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan kondisi tercapainya tujuan yang menjadi tugas dan tanggungjawab SDM. Tujuan ini dapat tercapai jika seorang SDM memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Satu bentuk kompetensi tersebut adalah kompetensi personal dalam bentuk *knowledge, skill dan ability* (KSAs). Jika dihubungkan dengan pertumbuhan karakter transendensi pada diri individu maka seseorang baru akan mencapainya jika kebutuhannya sudah sampai pada aktualisasi diri. Oleh sebab itu jika kondisi KsAs dan karakter transendensi berkembang pada taraf yang baik maka efektivitas SDM dalam bekerja juga akan baik. Sebaliknya jika salah satu dari dua variabel ini kurang berkembang dengan baik maka diperkirakan akan berpengaruh terhadap efektivitas personal SDM dalam organisasi kerja.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan di Unimed. Populasi adalah seluruh pegawai yang ada di Unimed tersebut. Sampel diambil secara purposif terhadap pegawai level teknis sejumlah 28 orang mewakili 8 fakultas. Instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data tentang diadaptasi dari instrumen KSAS yang disusun oleh Slocum 2010, sedangkan data tentang karakter transendensi digunakan instrumen yang disusun Milfa 2009. Selanjutnya data ini akan dianalisis secara deskriptif dengan perhitungan persentase. Melalui hasil analisis akan diperoleh pemahaman tentang keadaan efektivitas personal SDM terutama dari segi kualitas *knowledge, skill and ability* (KSAS) dan hubungannya dengan karakter transendensi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya Kompetensi Diri, Kompetensi Mengelola Perbedaan, Kompetensi Lintas Budaya dan Kompetensi Mengelola Perubahan berada pada kategori cukup, sedangkan Kompetensi Bekerja dalam Tim berada pada kategori baik, namun kompetensi tertinggi berada pada etika SDM pegawai Unimed (80,9). Sedangkan kompetensi terendah berada pada kompetensi mengelola perubahan (69,4). Selanjutnya Keadaan karakter transendensi SDM pegawai Unimed pada umumnya berada pada kategori cukup. Kemauan mereka untuk empathy, generativity berada pada kategori baik, Civil aspiratin dan humanity cukup sedangkan pada aspek mutuality masih kurang.

E. PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara konsep terdapat konsistensi antara pertumbuhan *knowledge, skill, ability* (KSsaS) yaitu kompetensi untuk menjadi efektif di dalam organisasi dengan pertumbuhan karakter transendensi. Hal ini tampak dari kesesuaian kondisi rata-rata keadaan kompetensi SDM pegawai dengan karakter transendensi berada pada kategori yang sama yaitu cukup. Kemudian dari hasil penelitian ini juga dapat dideskripsikan bahwa kondisi Ksas pegawai Unimed ini pada umumnya cukup baik. Secara khusus kondisi Ksas ini pada kompetensi etika dan kompetensi bekerja dalam tim sudah baik. Sedangkan kondisi kompetensi diri kompetensi berkomunikasi, kompetensi mengelola perbedaan berada pada kategori cukup. Kompetensi yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kompetensi lintas budaya dan kompetensi mengelola perubahan. Kemudian pada karakter transendensi, kondisi yang sudah baik adalah *empathy* dan *generativity*, sedangkan pada *civil aspiration* dan *humanity* masih cukup. Hal yang paling perlu mendapat perhatian adalah *mutuality*.

Pengembangan efektivitas SDM pegawai Unimed dalam bekerja diharapkan dapat ditingkatkan dengan mengimplementasikan model KsaS dan Karakter Transendensi baik melalui *on the job training*, maupun melalui *off the job training*. Hal ini dapat dilakukan baik dalam tingkatan manajemen teknis, manajemen menengah maupun pada tingkat pimpinan di jajaran fakultas dan biro.

Untuk pengkajian berikutnya, diharapkan model pengembangan ini dapat dilakukan pada setting yang berbeda. Kemudian untuk pengambilan kebijakan disarankan bahwa pembinaan efektivitas personal pegawai perlu dilakukan terus menerus mengingat di institusi pendidikan peranan pegawai juga sangat mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman & Snel. (2008). *Management*. New York : Mc.Graw Hill.
- Duane Schultz,D. (1977). *Models of the Healthy Personality Research*. Van Nostrand Company.
- Herbert G.Hicks. Gullet G.Ray. (1996) *Organization Theory and Behavior*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinicki and Robert (2010). *Organizational Behavior*. NewYork. Mc.Graw Hill.
- Mc.Shane & Von Glinow.(2008) *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill.
- Laurier J.Mullin.(2005). *Management and Organizational Behavior*. Edinburg: Gate Harlow.Prentice Hall.Inc.
- Soren V.Joeav M.Niels J. (2003). *Quality of Life Theory III. Maslow Revised*. (www.the-scientificworld.com)
- Sri Milfayetty. (2009) *Pengaruh Kebutuhan Transendensi, Kesadaran Berorganisasi, Kejelasan Peran, Pencapaian Tujuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Disertasi)*. Jakarta: PPs UNJ.
- _____, (2009). *Asesmen Psikologi Teknik Tes*. Medan: PPs Unimed