

KOMPETENSI

Kompetensi :

- Dirunut dari asal kata :
serapan dari bahasa Inggris : *competence* atau *competency*
yang memiliki arti : kemampuan, wewenang, dan kecakapan.
- Umum :
Suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan.
- Para ahli :
Suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten.
maknanya : kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat.

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performanya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaannya.

Spencer & Spencer (1993:78)

Kompetensi adalah *“an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion – referenced effective and/or superior performance in a job or situation”*

(**karakteristik dasar seseorang** yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia).

Mashall (2003 : 23)

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”.

Syaiful F Prihadi (2004 : 81)

Kompetensi adalah merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* atau bagian dari sebuah *job* secara kompeten, misalnya kompetensi pada fungsi perencanaan.

- Undang-Undang (UU no. 13/2003 dan UU Cipta Kerja)

Kompetensi kerja adalah suatu keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan.

Jenis-jenis Kompetensi

- **Dean Lyle Spencer dan Matthew Lyle Spencer.**

Kedua ahli tersebut berpendapat bahwa kompetensi bisa terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu :

1. Kompetensi Dasar, yaitu suatu ciri khas yang wajib dimiliki oleh seseorang agar mampu melakukan berbagai tugas pekerjaannya.
2. Kompetensi Pembeda, yaitu berbagai faktor yang mampu membedakan performa kerja pada tiap individu.

• **Charles E. Jhonson**

Membagi kompetensi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. **Personal Competency,**

keahlian setiap orang dalam berbagai hal yang berkaitan dengan perkembangan kepribadian seseorang.

2. **Professional Competency,**

keahlian seseorang dalam berbagai hal yang erat kaitannya dengan pelaksanaan serta penyelesaian berbagai tugas tertentu di dalam pekerjaannya.

3. **Social Competency,**

keahlian seseorang dalam berbagai hal yang berkaitan dengan kehidupan dan juga kepentingan sosial.

● **Kunandar**

Kompetensi terbagi menjadi lima jenis, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual,

Seperangkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompetensi Fisik,

Kemampuan fisik seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugasnya.

3. Kompetensi Pribadi,

Seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.

4. Kompetensi Sosial,

Seperangkat perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai bagian dari kehidupan sosial.

5. Kompetensi Spiritual,

Kemampuan seseorang dalam memahami, menghayati, serta melakukan berbagai ajaran keagamaan.

- Willy Susilo (2001:17) dan Zohar & Marshall (2000:3)

mengatakan manusia memiliki tiga dimensi, yaitu (1). fisik (*body*), (2). emosi (*mind*), dan (3). spiritual (*soul*); dan atas dasar dimensi ini lalu mereka mengelompokkan kompetensi menjadi tiga, yakni :

- (a). kompetensi intelektual
- (b). kompetensi emosional
- (c). kompetensi spiritual.

Kompetensi Intelektual

Sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relative stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Nahapiet & Ghoshal, 1998:245).

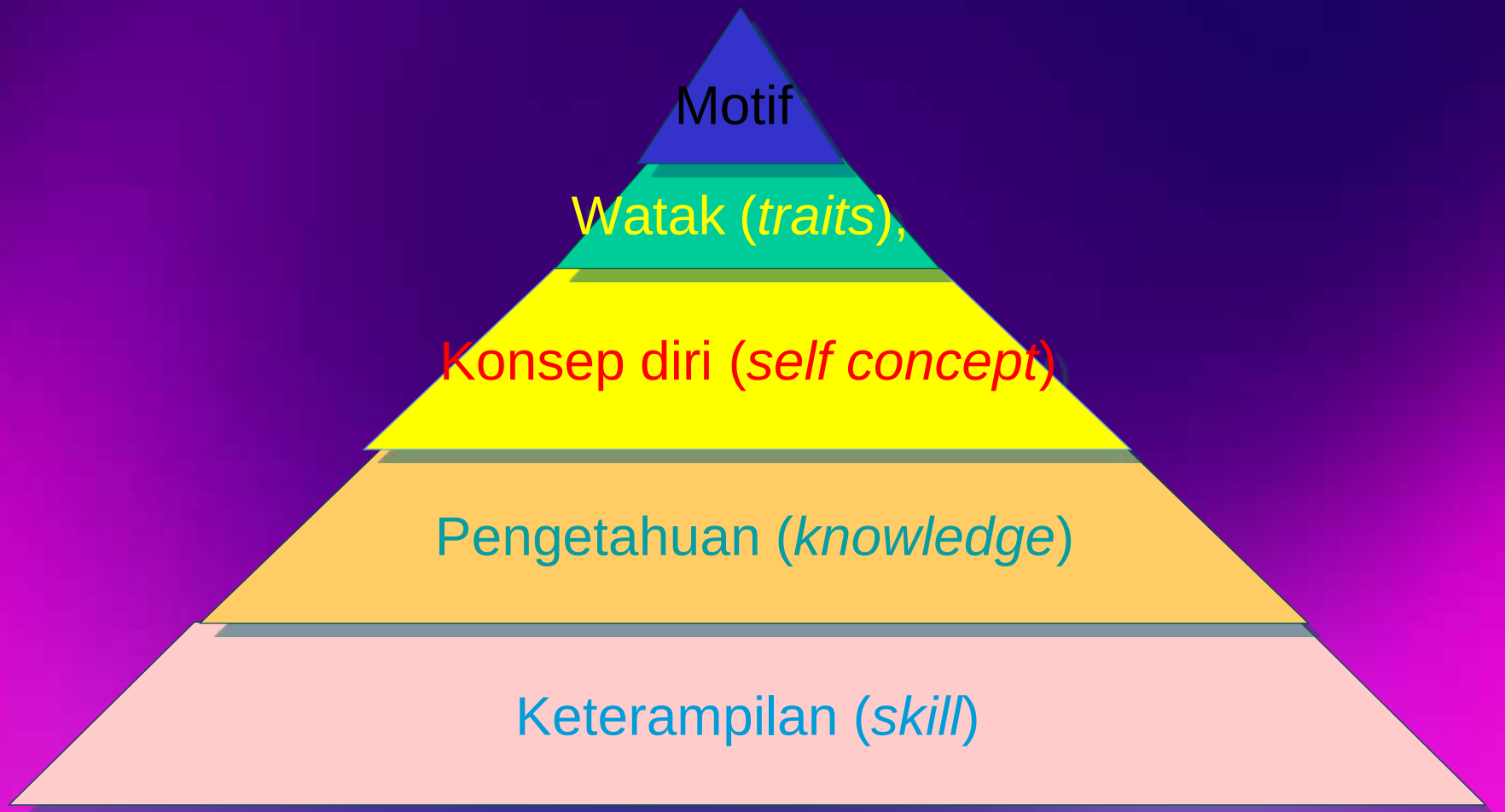
Kompetensi Emosional

Sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu (Goleman, 1998)

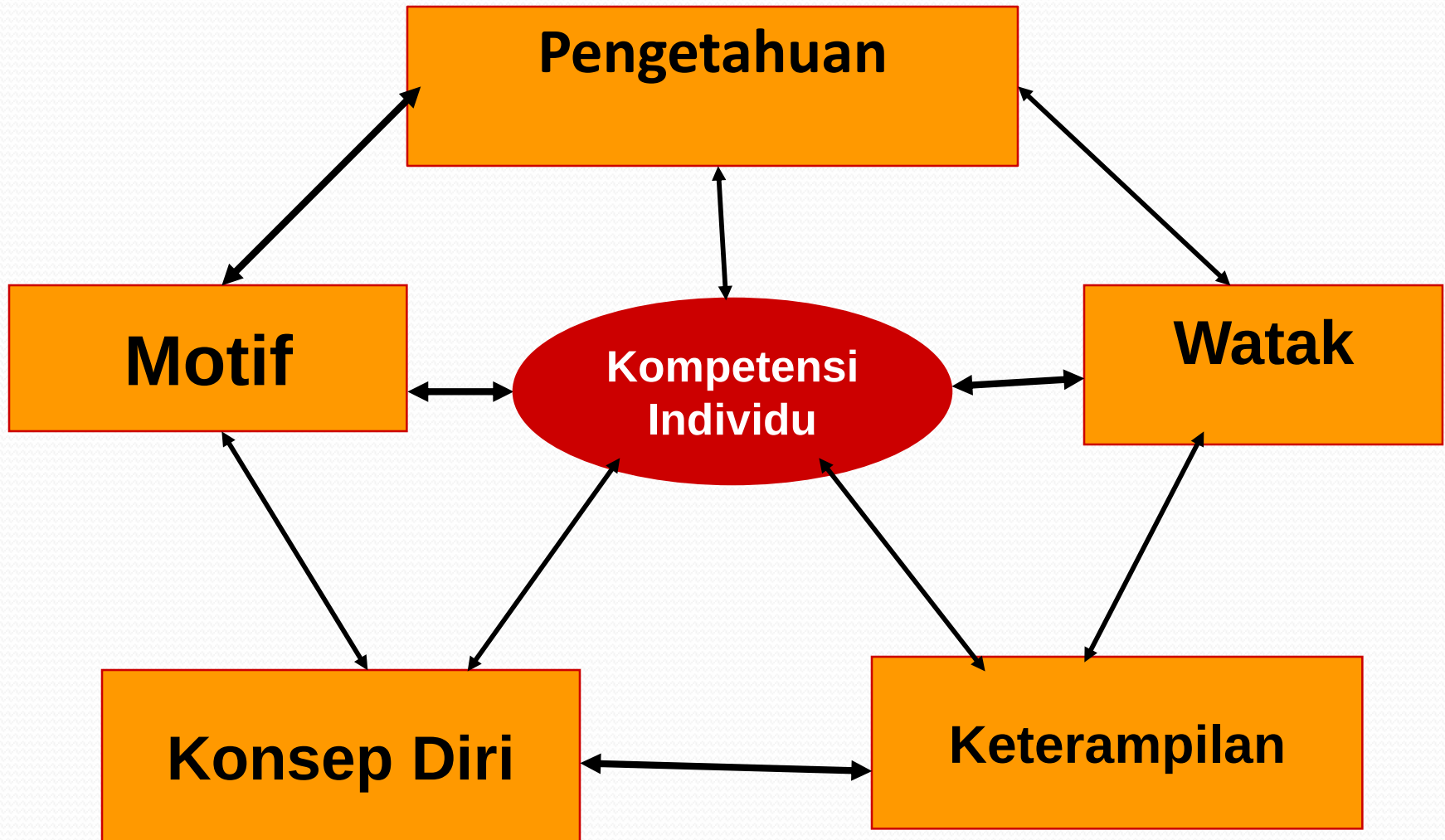
Kompetensi Spiritual

Karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru (Zohar & Mashall, 2000:1)

Lima komponen atau karakteristik utama dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja individu karyawan



Sinergi dan interaksi Kelima sumber atau karakteristik kompetensi dalam membentuk kompetensi individu





Terima Kasih ...

KETERIKATAN KERJA



Wellins dan Concelman :

Mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi (*pride*).

Schaufeli :

Keterikatan kerja merupakan totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh :

- Semangat (*vigor*), menggambarkan energi dan ketangguhan mental yang ditampilkan oleh seseorang.
- Dedikasi (*dedication*), mencirikan dengan seberapa besar seseorang merasa penting akan pekerjaannya.
- Kelarutan (*absorption*)
Seberapa besar seseorang menjadi asyik dalam bekerja sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat.

Macey :

mendefinisikan bahwa ada beberapa hal penting dalam *engagement* pegawai, yaitu:

1. Rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan
2. Energi yang terfokus
3. Yang semuanya itu dibuktikan dalam inisiatif pribadi
4. Kemampuan beradaptasi
5. Usaha
6. Persistensi yang diarahkan untuk mencapai sasaran organisasi.

KETERIKATAN KERJA

Keterikatan kerja adalah suatu penghayatan positif dan menyenangkan tentang pekerjaan serta menikmatinya dan berkontribusi secara serius memenuhi tujuan organisasi.

Adapun dimensinya yaitu :

- (1) Dimensi Vigor dengan indikator
 - (a)Memiliki energi yang tinggi,
 - (b)Bersemangat,
 - (c)Profesionalisme dalam bekerja,
- (2) Dimensi Dedikasi dengan indikator
 - (a)Antusias dan bangga dengan pekerjaan,
 - (b)Turut memiliki andil dalam perusahaan,
 - (c)Berkomitmen terhadap organisasi,
- (3) Dimensi Absorption dengan indikator
 - (a)Serius dalam bekerja,
 - (b)Adaptif terhadap perubahan,
 - (c)Bersedia menciptakan kualitas hasil kerja.



Thank
you

BEBAN KERJA (Workload)



BEBAN KERJA



- BEBAN FISIK
- BEBAN MENTAL
- KEMAMPUAN (FISIK, KOGNITIF)
- KETERBATASAN

Beban Kerja

- Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.
- Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.
- Menurut Permendagri (2008), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang arus dipikul oleh suatu jabatan unit organisasi dan merupakan asil kali antara volume kerja dan norma waktu.
- Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman, faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja ada dua, yaitu faktor internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2. Faktor Eksternal .

a) Tugas (Task).

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya

b) Organisasi kerja.

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Hart dan Staveland menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

- Faktor tuntutan tugas (task demands) .
- Usaha atau tenaga (effort) .
- Performansi (performance)

Variabel	Dimensi	Indikator
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	1. Jumlah jam kerja 2. Pelaksanaan tugas 3. Waktu Istirahat
	Tuntutan Tugas	1. Tuntutan Jabatan 2. Target kerja 3. Resiko jabatan 4. Tekanan Waktu



STRESS KERJA



STRESS KERJA

Jimmy L Gaol (2004)

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

T. Hani Handoko (2001)

Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”.

STRESSOR

Stressor adalah penyebab stress. Terdapat stressor on the job dan stressor of the job.

Stressor on the job :

- Lingkungan fisik.
Suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.
- Peran atau tugas.
Karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan yang dimainkan terlalu berat.
- Kondisi antarpribadi.
Perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
- Organisasi.
Adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

dsb

Stessor of the job :

- Time based conflict, yaitu tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.
- Strain based conflict, terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut.
- Role behavior conflict, peran ganda karyawan antara di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya.
- Stres karena adanya perbedaan individu.

GEJALA STRESS KERJA

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:
 - **Reaksi fisiologis**, seperti masalah yang bertalian dengan perut, punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul masalah jantung, hipertensi.
 - **Reaksi emosional**, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - **Reaksi kognitif**, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - **Reaksi tingkah laku**, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari :
tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang di naikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

CARA MENGATASI STRESS

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2007) :

- Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga ada terbaik dengan nya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- Pola Harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan f logis. maupun sosial-psiko.

Nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stress kerja.

KONSELING

Proses bimbingan dalam membahas masalah.

Tujuan konseling :

Agar setiap karyawan menjadi lebih efektif bekerja dan mampu menyelesaikan masalahnya.

Syarat Konseling / Dasar Konseling :

- Adanya pembimbing (conselor) dan yang dibimbing (conselee).
- Dapat memperbaiki prestasi
- Dapat dilakukan para professional atau non professional
- Bersifat rahasia

Fungsi Konseling :

- Pemberian nasehat
- Penentruman hati
- Komunikasi
- Pengenduran ketegangan emosi
- Penjernihan pemikiran
- Reorientasi

Tipe-tipe Konseling :

○ *Directive Conseling*

Pembimbing mendengarkan masalah

Pembimbing memberi saran dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan masalah.

○ *Non Directive Conseling*

Pembimbing hanya mendengarkan masalah

Solusi masalah dipertimbangkan sendiri oleh conselee

○ *Cooperative Conseling*

Conselor dan conselee bersama-sama menganalisa masalah dan menyelesaikan masalah

TERIMA KASIH



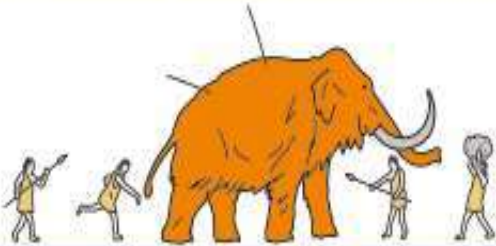
KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SOSIAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL

(DALAM MENYIKAPI SOCIETY 5.0)

The Road to Society 5.0

Society 1.0

Hunter-gatherer Society



Society 2.0

Agrarian Society



Society 3.0

Industrial Society



Society 4.0

Information Society



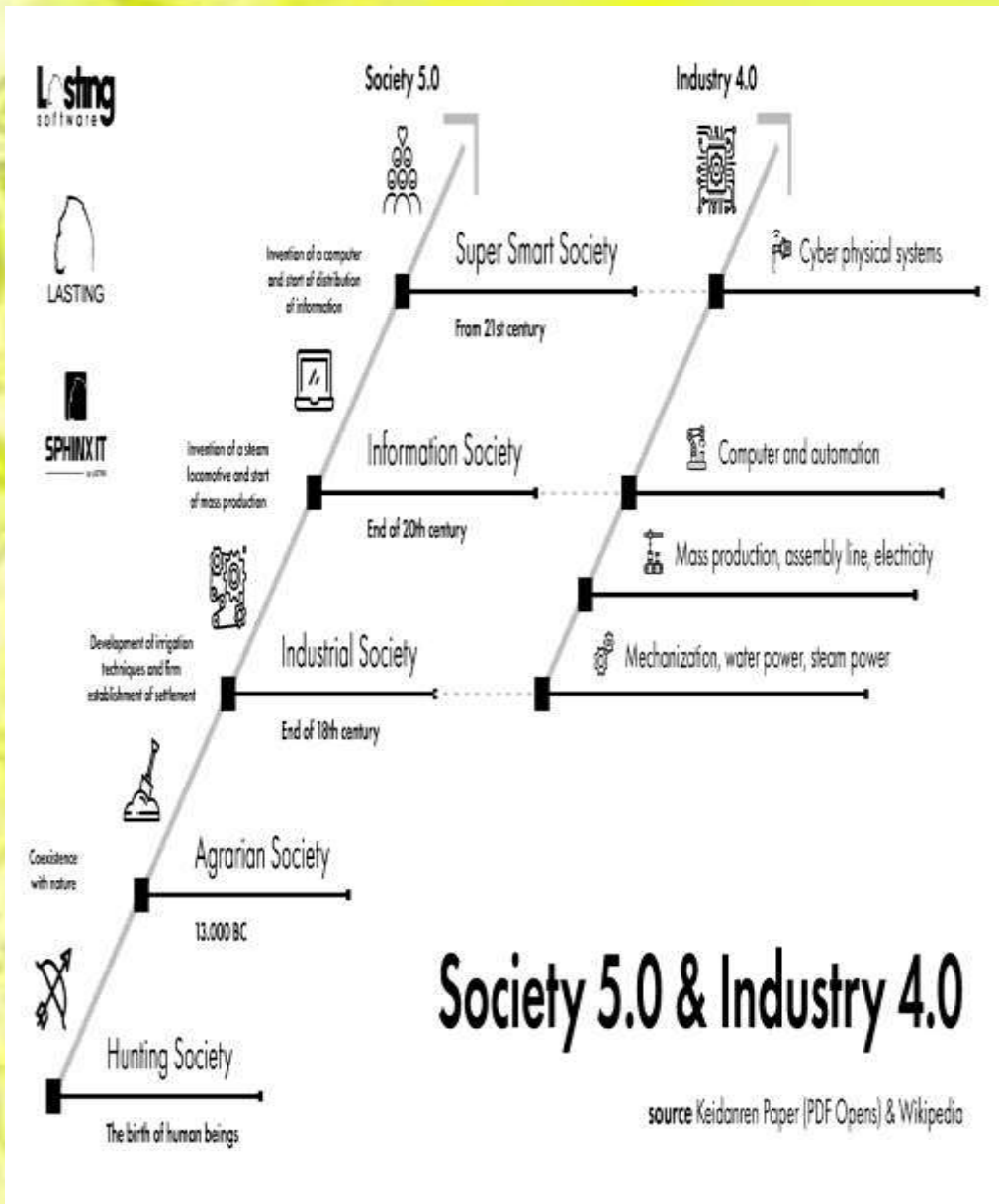
Society 5.0

Super Smart Society

Japan's Prime Minister Shinzo Abe (2017) :

- Masyarakat Super Cerdas (MSC)
- Teknologi berbasis Kemanusiaan





Society 5.0 dibuat sebagai solusi atas revolusi industri 4.0 yang dikhawatirkan mendegradasi umat manusia.

Society 5.0 adalah masyarakat yang mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era revolusi industri 4.0 seperti : Internet of Thing (IoT), Artificial Intelligence (AI), Big Data dan Robot untuk meningkatkan kualitas hidup.

Society 5.0 = Disruption

Era disruptif dimana ada peran-peran baru yang menggantikan peran lama dengan menciptakan inovasi atau terobosan baru yang lebih efektif dan efisien.



1. Muncul bisnis model baru dimana intangible assets melampaui tangible assets.
2. Muncul profesi baru yang tidak pernah dikenal 10-20 tahun yang lalu.
3. Adanya cara baru untuk memproduksi barang/jasa dalam jumlah masif.



Dampak Negatif Society 5.0 :

1. Permasalahan Etika
2. Kejahatan Internet (cyber-crime)
3. Menghancurkan banyak pekerjaan
4. Kemitraan manusia-mesin sebagai 'posthumanization'.
5. Ancaman terhadap nilai-nilai inti bangsa.
6. Generasi Manja.

6 Karakter Generasi :



↑
Tradisional
1922-1945

↑
Baby
Boomers
1946-1964

↑
Gen X
1965-1980

↑
Gen Y
(Milenial)
1981-1994

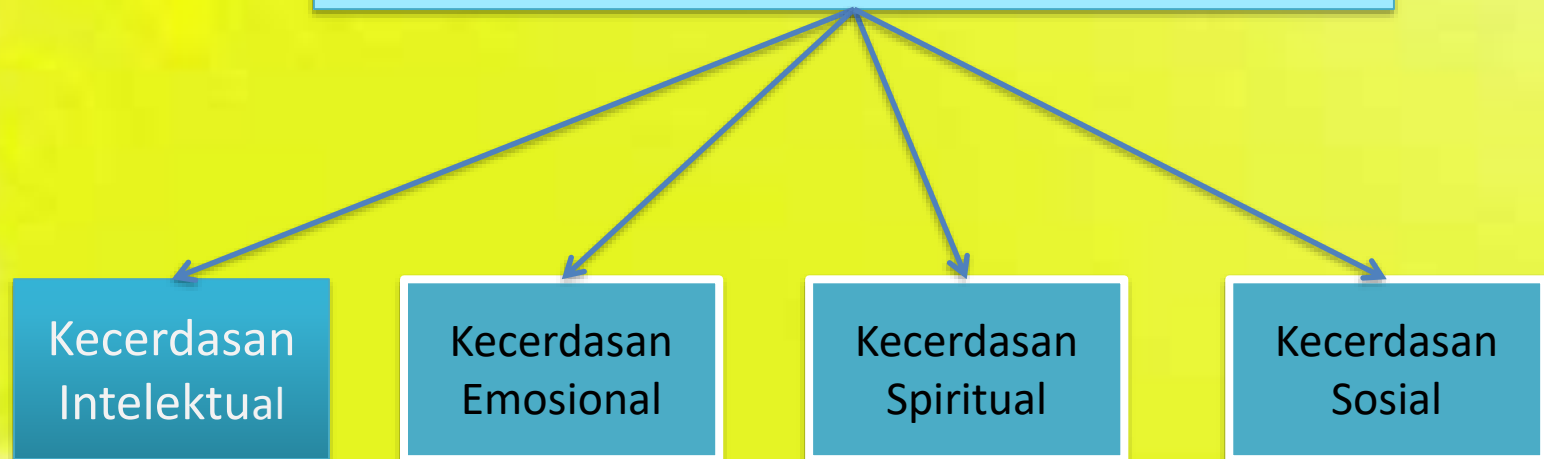
↑
Gen Z
1995-2010

↑
Alpha
..... > 2010

KECERDASAN

(kesempurnaan akal budi)

Kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah yang dihadapi terutama masalah yang menuntut kemampuan fikiran (Munandir, 2001)



KECERDASAN EMOSIONAL (*Emotional Intelligence*)

kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif (Golleman, 2009)

Emosi memegang peranan penting dalam setiap aspek kehidupan kita, bahkan pada saat-saat ketika kita tidak merasa emosional sekalipun.

Setiap hari, kita harus membuat keputusan yang memengaruhi hidup kita dan keputusan yang ingin kita ambil, baik secara sadar atau tidak. Itulah sebabnya, sangat penting mempelajari cara untuk mengenali dan mengatur emosi agar kita dapat menghasilkan kinerja yang optimal.





Komponen Kecerdasan Emosi



Intrapersonal Ability

- Kesadaran diri
- Asertivitas
- Harga diri
- Aktualisasi diri
- Kemandirian

Interpersonal Ability

- Empati
- Hubungan interpersonal
- Tanggung Jawab Sosial

Penyesuaian Diri

- Pemecahan masalah
- Uji Realitas
- Fleksibilitas

Penanganan Stress

- Ketahanan terhadap stress
- Pengendalian impuls

Suasana Hati

- Kebahagiaan
- Optimisme

KECERDASAN SPRITUAL (*Spiritual Intelligence*)



Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk mendengarkan hati sebagai bisikan kebenaran yang berasal dari Allah SWT, ketika seseorang mengambil keputusan atau melakukan pilihan, berempati dan beradaptasi (Tasmara, 2001).

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang untuk hidup lebih baik dengan menyatukan spiritualitas kehidupan batin (*inner life*) dan kehidupan di luar dirinya (*outer life*).

Karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan sadar yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru (Zohar & Mashall, 2000:1)

Ciri Kecerdasan Spritual ada dan berkembang dalam diri individu (Zohar, 2001) :

- Memiliki kemampuan yang sifatnya fleksibel.
- **Tingkat kesadarannya yang cukup tinggi.**
- Kemampuan dalam menghadapi serta memanfaatkan penderitaan.
- Kemampuan dalam menghadapi serta melampaui rasa sakit yang dilalui.
- **Kualitas hidup yang diilhami dari nilai dan visi.**
- Keengganan untuk menyebabkan hal-hal merugikan yang tidak perlu.
- Kecenderungan melihat keterkaitan yang ada dari berbagai hal.
- Kecenderungan nyata dalam bertanya mengapa ataupun bagaimana untuk dapat mencari jawaban yang mendasar.
- Memiliki kemudahan dalam bekerja untuk melawan konvensi.



Aspek Kecerdasan Spiritual (Ary Ginanjar, 2001) :

1. Shiddiq
2. **Istiqomah**
3. Fathonah
4. Amanah
5. Tablig

KECERDASAN SOSIAL (*Social Intelligence*)

Kecerdasan Sosial merupakan kemampuan seseorang dalam memahami orang lain dan berinteraksi dengan orang lain. (Goleman, 2007).

Kecerdasan Sosial adalah suatu kemampuan untuk bergaul dengan baik dan mengajak orang lain untuk bekerja sama (Albrecht, 2008).



Aspek Kecerdasan Sosial



Kesadaran Sosial

- Primal Empathy
Perasaan terhadap seseorang
- Attunement
Mendengarkan orang lain
- Empathic Accuracy
Memahami gagasan orang lain
- Social Cognition**
Mengetahui kehidupan bersosialisasi

Kecakapan Sosial

- Synchrony
Menginteraksikan dengan lancar pada level non verbal
- Self Presentation
Mempresentasikan diri sendiri secara efektif
- Influence
Menghadirkan jalan keluar dari interaksi sosial
- Concern**
Peduli terhadap orang lain sesuai dengan perilaku tiap individu

Kecerdasan dalam menyikapi Society 5.0



KESIMPULAN :

1. Mengelola dan mengintegrasikan kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial dengan baik merupakan kekuatan individu agar dapat hidup nyaman dalam era society 5.0.
2. Satu hal yang tidak bisa digantikan dengan mesin dan teknologi adalah : Kemampuan individu untuk berhubungan dengan orang lain, memahami, membangun dan membina hubungan.
3. Teknologi super canggih (tech-high end) perlu dikombinasikan dengan soft skill yang mumpuni (kecerdasan : emosional, spiritual, sosial).

Terima Kasih