

KEUSAHAWANAN DAN KOMPETENSI

Kompetensi bermaksud kemampuan seseorang memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam sesebuah organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Miller, Rankin dan Neathey (2001) berhujah bahawa kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan supaya seseorang dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Spencer & Spencer (1993) pula menghuraikan makna kompetensi sebagai hubungan antara keupayaan seseorang dengan prestasi pekerjaan.

Dalam persekitaran perusahaan, definisi kompetensi ini dapat dikupas dalam beberapa kategori. Pertamanya, iaitu gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi kategori ini dikenali sebagai kompetensi teknik (*technical competencies*) atau kompetensi fungsional (*functional competencies*). Mula berkembang di negara-negara di Eropah dan merujuk kepada pekerjaan, iaitu untuk menggambarkan tanggungjawab serta sasaran pekerjaan yang harus dilakukan atau dicapai oleh seseorang pekerja supaya pekerja berkenaan dapat mencapai prestasi pekerjaan dengan baik.

Kategori kedua ialah kompetensi perilaku (*behaviourial competencies*) iaitu kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku supaya dapat

melaksanakan tanggungjawab dengan baik. Bermula di Amerika Syarikat dan pengasasnya ialah David McClelland (1973). Kompetensi ini selanjutnya dikembangkan pula oleh Boyatzis (1982), Spencer & Spencer (1993). Secara umumnya, kompetensi perilaku menekankan kepada perilaku yang produktif yang perlu dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan sehingga dapat menunjukkan prestasi yang luar biasa. Menurut David McClelland lagi, sekiranya seseorang pekerja dapat memiliki serta memperagakan tabiat kerja yang produktif terhadap pekerjaannya, pekerja berkenaan akan dapat menghasilkan prestasi yang tinggi berbanding dengan pekerja lain yang tidak memiliki tabiat berkenaan.

Selanjutnya, Spencer & Spencer (1993), Goleman, Boyatzis dan McKee (2002) berpendapat bahawa terdapat tiga kelompok kompetensi yang boleh mempengaruhi perbezaan di antara pekerja yang cemerlang dan pekerja biasa iaitu pertamanya, kompetensi kognitif seperti sistem pemikiran dan pengecaman pola, keduanya, kompetensi kecerdasan emosi, termasuklah kompetensi kesedaran sendiri dan kompetensi pengurusan sendiri, dan ketiga, kompetensi kesedaran sosial dan kompetensi pengurusan perhubungan, seperti empati dan kerja berpasukan.

FAKTOR PEMBENTUKAN KOMPETENSI

Komponen-komponen utama yang mempengaruhi pembentukan kompetensi ialah pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan dan perilaku individu (Spencer & Spencer, 1994). Pengetahuan merupakan maklumat yang dimiliki seseorang serta mudah diperolehi dan dikenal pasti. Sebagai contoh, seorang usahawan yang mempunyai