ISSN: 1441-9285

PSIKOmedia

JURNAL PSIKOLOGI MARANATHA

DAFTAR ISI.....	i
HUBUNGAN ANTARA TIPE ACHIEVEMENT GOAL ORIENTATION DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA NILAI BAHASA INGGRIS DAN IPA PADA SISWA PROGRAM BILINGUAL.....	1
<i>Meilani Rohinsa</i>	
PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKANPRASEKOLAH "X" BANDUNG.....	15
<i>Ka Yan</i>	
PERANAN <i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i> TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	33
<i>Ira Adelina</i>	
PERILAKU MAKAN PADA REMAJA YANG OBESITAS TINJAUAN DARI <i>SOCIAL COGNITIVE THEORY</i>	43
<i>Eveline Sarintohe</i>	
REAKSI ORANGTUA ANAK AUTISTIK.....	59
<i>Irawati</i>	
SUATU EVALUASI MODUL DAN SIGNIFIKANSI MODIFIKASI MODUL PELATIHAN MASA PERSIAPAN PENSUN (MPP) TERHADAP PERUBAHAN SIKAP MENGHADAPI MASA PENSUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN EMPAT DI PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDUNG.....	67
<i>Gianti Gunawan</i>	
PERAN PARENTAL <i>SELF-EFFICACY</i> DALAM MENGOPTIMALKAN PERKEMBANGAN AKADEMIK ANAK.....	83
<i>Evany Victoriana</i>	

PSIKOmedia	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 - 98	BANDUNG Februari 2010	ISSN: 1441-9285
------------	----------	---------	-------------------	--------------------------	--------------------

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
HUBUNGAN ANTARA TIPE ACHIEVEMENT GOAL ORIENTATION DENGAN PRESTASI BELAJAR PADA NILAI BAHASA INGGRIS DAN IPA PADA SISWA PROGRAM BILINGUAL.....	1
<i>Meilani Rohinsa</i>	
PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN PRASEKOLAH "X" BANDUNG	15
<i>Ka Yan</i>	
PERANAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	33
<i>Ira Adelina</i>	
PERILAKU MAKAN PADA REMAJA YANG OBESITAS TINJAUAN DARI SOCIAL COGNITIVE THEORY.....	43
<i>Eveline Sarintohe</i>	
REAKSI ORANGTUA ANAK AUTISTIK.....	59
<i>Irawati</i>	
SUATU EVALUASI MODUL DAN SIGNIFIKANSI MODIFIKASI MODUL PELATIHAN MASA PERSIAPAN PENSIUN (MPP) TERHADAP PERUBAHAN SIKAP MENGHADAPI MASA PENSIUN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL GOLONGAN EMPAT DI PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDUNG	67
<i>Gianti gunawan</i>	
PERAN PARENTAL SELF-EFFICACY DALAM MENGOPTIMALKAN PERKEMBANGAN AKADEMIK ANAK.....	83
<i>Evany Victoriana</i>	

Saran, Kritik dan Tulisan/ Artikel yang ingin dimuat dalam
Jurnal Psikologi Maranatha dapat dialamatkan pada:
Redaksi Jurnal Psikologi Maranatha
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha
Jl. Prof.drg. Suria Sumantri, MPH no 65, Bandung. 40164
Tlp: (022) 2012186 ext: 304/306
Email: psikomedia.maranatha@gmail.com

PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN PRASEKOLAH "X" BANDUNG

Ka Yan

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstrak

The purpose of this study is to obtain what competencies of teacher are needed by 'X' Preschool Education Institution, what competencies of teacher are already possessed by 'X' Preschool Education Institution, and what competencies of teacher are needed to be developed in 'X' Preschool Education Institution. The study is consisted of two steps. First, observation, interview, and questionnaire to head of education institution for determining competency model. Second, competency measurement through competency based interview to all teachers. Questionnaire and a list of interview referred to Spencer's competency theory (1993). The result of study suggest that there are eight valid competencies needed by 'X' Preschool Education Institution: impact and influence, developing others, interpersonal understanding, other personal characteristic and competencies, professional expertise, self confidence, teamwork and cooperation, and customer service orientation. Measurement of those competencies explains that six teachers (54.5%) still needed development as preschool teacher, three teachers (27.2%) are qualified as preschool teacher (good), and two teachers (18.2%) still met preschool teacher qualification (average). Competencies for developing others, self confidence, and professional expertise are top priority competencies to be developed. Suggestion for 'X' Preschool Education Institution are to organise related training with the three priority competencies and to provide feedback to each teacher. Further study can investigate about competency model for different positions such as principal of 'X' Preschool Education Institution.

Key words: models of competence, competence, teacher

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan modal utama bagi seseorang untuk menggapai masa depan yang berhasil (Intisari, April 2005). Pendidikan yang baik membutuhkan suatu proses yang panjang, sehingga harus ditanamkan sejak dini, dimulai dari pendidikan prasekolah, kemudian TK, SD, SMP, SMU, sampai perguruan tinggi. Di Indonesia, semakin banyak bermunculan lembaga pendidikan prasekolah, baik yang berasal dari luar mau pun dari dalam negeri sendiri. Lembaga-lembaga tersebut umumnya menawarkan kurikulum yang mengacu kepada kurikulum di luar negeri yang terkenal dengan kualitas pendidikannya, seperti Singapura dan Inggris.

Salah satu lembaga pendidikan prasekolah lokal namun berstandar internasional yang kini tengah berkembang adalah lembaga "X", yang berada di daerah Bandung Selatan. Lembaga "X" berdiri pada tahun 2004 dan kini telah dipatenkan namanya. Dalam memberikan pendidikan, lembaga ini mengacu pada kurikulum luar negeri seperti Inggris dan Amerika. Adapun kelas yang ditawarkan terdiri dari 3 macam yaitu *toddler* (usia 1-2 tahun), *nursery* (usia 2-3 tahun), dan *playgroup* (3-4 tahun). Dengan *motto* bahwa setiap anak adalah spesial, maka lembaga ini menitikberatkan pada pendidikan yang mengacu terhadap kondisi anak itu sendiri. Dengan demikian, agar anak dapat mengikuti pelajaran dengan baik, lembaga berusaha melakukan pendekatan yang sesuai dengan kondisi anak tersebut. Adapun visi dari lembaga tersebut adalah membentuk anak yang berkualitas dalam karakter dan prestasi, sedangkan misi dari lembaga "X" adalah membangun karakter, mengembangkan potensi, dan mencapai prestasi.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, direktur lembaga "X" telah menentukan sejumlah persyaratan bagi staf pengajar. Hal yang pertama, dalam menentukan kriteria staf pengajar, lembaga mempersyaratkan harus menyukai anak-anak. Hal yang kedua, dengan menentukan jumlah pengajar dan siswa secara proporsional. Dalam 1 kelas, jumlah siswa dibatasi sebanyak 10 orang, dengan tenaga pengajar sekitar 2-3 orang, yang terdiri dari guru utama dan pendamping. Dengan demikian, setiap anak dapat memperoleh perhatian yang cukup. Hal yang ketiga, materi yang diberikan menggunakan pengantar bahasa Indonesia, Inggris, dan Mandarin. Selain itu, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi siswa, maka setiap hari guru wajib mengisi laporan harian dan segera memberitahukan kepada bagian konseling jika terdapat siswa yang bermasalah.

Berdasarkan penjelasan dari direktur mengenai hal-hal yang dilakukan oleh lembaga "X", maka guru memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan suatu pendidikan. Guru merupakan 'ujung tombak' untuk mencetak SDM (yaitu siswa) yang berkualitas. Dengan demikian, guru sendiri

harus mempunyai kualitas yang memadai pula, sehingga dapat menjalankan *job descnya* dengan baik.

Sebagai lembaga pendidikan yang berstandar internasional dan menangani siswa yang masih memiliki usia sangat dini, maka tuntutan terhadap guru cukup tinggi. Hal ini tercermin dari *jobdesc* yang diberikan, yang menyatakan bahwa guru bukan hanya sekedar mengajar, tapi juga dituntut untuk membuat perencanaan mengajar dalam waktu yang cukup lama. Guru juga harus memahami kondisi setiap siswanya dengan baik, sehingga dapat menuliskan laporan harian dan raport dengan tepat. Selain itu, sebagai pemimpin kelas guru dituntut untuk dapat mengarahkan asistennya, sehingga asisten tersebut dapat membantu proses belajar dengan baik. Ia juga harus dapat mengkomunikasikan mengenai kondisi siswa secara terperinci kepada kepala sekolah, bagian konseling, dan orang tua.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur lembaga "X", diperoleh informasi mengenai staf pengajar yang ada saat ini, yaitu sebanyak 10 orang, dengan 1 orang lulusan SMU dan 9 orang mendapatkan pendidikan di perguruan tinggi. 2 orang diantaranya telah memiliki pengalaman mengajar anak-anak sekurang-kurangnya 2 tahun, sedangkan yang lainnya di bawah 2 tahun. Sejauh pengamatan direktur lembaga "X" hingga saat ini, staf pengajar menunjukkan dedikasi yang baik dalam bekerja, namun belum memiliki kompetensi yang diharapkan lembaga. Direktur menilai guru masih kurang mampu mengajar secara menarik dan kurang mampu memahami siswanya secara individual.

Hal ini senada dengan informasi dari bagian konseling lembaga "X" yang mengatakan bahwa kekurangan menonjol yang dimiliki staf pengajar yang baru adalah kurangnya pengetahuan tentang anak, kurang mampu mendekati anak, dan kurang mampu menguasai kelas. Kekurangan ini dirasakan sulit diprediksi ketika proses seleksi staf pengajar, mengingat salah satu cara seleksi yang dilakukan lembaga "X" adalah dengan tes mengajar singkat. Hal tersebut tampaknya kurang dapat menggambarkan kemampuan

staf pengajar. Menurut direktur lembaga "X", sejumlah orangtua mengeluhkan bahwa guru kurang mampu mengajar dan memahami anak mereka. Selain itu, beliau mengatakan masalah mengembangkan kualitas guru merupakan hal yang paling sulit, karena lembaga belum mengetahui bagaimana kondisi staf pengajar secara tepat, bagaimana mengukur staf pengajar dengan benar, sehingga mengetahui hal apa saja yang perlu ditingkatkan oleh stafnya, dan bagaimana cara meningkatkan kualitas stafnya.

Berdasarkan wawancara dengan 7 staf pengajar, diperoleh data bahwa yang menjadi kesulitan utama adalah mereka tidak tahu bagaimana menangani anak, terutama jika anak sedang bermasalah dan bagaimana memberikan materi dengan tepat dan menarik, serta mudah dipahami (86%). Terkadang muncul perasaan kesal atau jengkel jika anak tetap berperilaku yang tidak diinginkan. Selain itu, beberapa di antara mereka juga mengaku kesulitan dalam menyiapkan materi yang tepat karena keterbatasan waktu (43%), kurang memahami instruksi dari rekan (43%), sulit bekerjasama dengan rekan (14%), dan kurang memahami sejauh mana tuntutan atau harapan lembaga (71%). Di awal bekerja, lembaga memang menjelaskan mengenai apa yang harus dikerjakan, namun hanya sedikit, sehingga mereka merasa bingung dengan tugas yang harus dilakukan. Hal senada diakui juga oleh direktur lembaga "X". Menurutnya, informasi mengenai apa yang harus dikerjakan oleh staf pengajar diberitahukan pada saat awal bekerja, namun kurang spesifik.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, tampaknya masih ada kesenjangan antara apa yang diharapkan lembaga dengan kenyataan yang ada. Tampaknya visi dan misi lembaga belum diterapkan dalam bentuk yang konkrit, sehingga belum dapat tersampaikan dengan jelas. Dalam mengelola SDM-nya, lembaga tampaknya belum memiliki perencanaan yang sistematis dan matang, belum mempunyai prosedur dan struktur yang jelas, sehingga tampilan kerja guru belum efektif dan belum sesuai dengan tujuan lembaga. Dengan demikian, tampaknya diperlukan suatu 'alat' yang dapat mengukur kesesuaian kompetensi guru dengan tuntutan lembaga secara jelas, sehingga dapat

ditentukan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi guru lembaga "X".

Untuk mengatasi masalah tersebut, ada beberapa hal yang dapat dilakukan. Salah satunya adalah dengan menyusun model kompetensi yang tepat dan melakukan pengukuran kompetensi tersebut. Menurut Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan secara langsung dengan kinerja efektif atau superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Sedangkan model kompetensi merupakan suatu istilah yang merujuk pada himpunan lengkap kelompok-kelompok kompetensi, dimensi-dimensi kompetensi, dan indikator perilaku (Hay-McBer Spencer & Spencer, 1986 dalam Prihadi, 2004). Dengan menggunakan model dan pengukuran kompetensi, dapat diperoleh orang yang tepat untuk suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi menggambarkan perilaku kerja yang nyata atau aktual. Dengan demikian, kompetensi dapat digunakan untuk melengkapi psikotest, yang menggambarkan potensi yang dimiliki individu, yang belum tentu sudah diaktualisasikan. Selain itu, dengan menggunakan model kompetensi, lembaga 'X' dapat dengan sistematis dan konsisten mengidentifikasi jenis ketrampilan, pengetahuan dan karakteristik personal yang dibutuhkan guru untuk menampilkan performansi yang efektif. Bila masih terdapat kompetensi yang belum memenuhi persyaratan, dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Spencer, pekerjaan guru termasuk ke dalam kategori *helping and human service profesional*, yang memiliki 14 macam kompetensi yaitu *impact and influence* (kemampuan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan orang lain, agar orang tersebut mendukung dirinya), *developing others* (kemampuan untuk menggunakan berbagai metode mengajar dan memberi feedback untuk mengembangkan orang lain) , *interpersonal understanding* (kemampuan individu memahami orang lain), *self confidence* (keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan

sebuah tugas), *self control* (kemampuan untuk menjaga emosi dalam kendali dan menahan munculnya aksi negatif ketika berhadapan dengan situasi kerja yang stres), *other personal characteristic and competencies* (kemampuan untuk menjalin hubungan dengan orang lain) *profesional expertise* (penguasaan pekerjaan yang dikaitkan dengan pengetahuan), *customer service orientation* (kemampuan untuk menolong atau melayani orang lain, menemukan kebutuhan mereka), *teamwork and cooperation* (kemampuan untuk bekerjasama secara kooperatif dalam tim), *analytical thinking* (kemampuan memahami masalah dengan 'memecah' masalah tersebut dalam bagian-bagian yang lebih kecil), *conceptual thinking* (kemampuan memahami situasi atau masalah dengan menyusun potongan-potongan masalah tersebut, menjadi sesuatu yang lebih besar), *initiative* (kemampuan untuk bertindak cepat atau melakukan sesuatu tanpa diminta), *flexibility* (kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam situasi, individu, ataupun kelompok yang bervariasi) dan *directiveness/ assertiveness* (kemampuan individu untuk membuat orang lain menurut). 14 macam kompetensi ini dapat dijadikan acuan untuk penyusunan kompetensi guru prasekolah, yang dapat dimodifikasi sesuai dengan tuntutan lembaga.

Berdasarkan penjelasan mengenai model kompetensi, maka peneliti tertarik untuk menyusun model kompetensi yang tepat bagi lembaga "X" (dengan mengacu pada model kompetensi Spencer) dan melakukan analisa profil guru berdasarkan model kompetensi tersebut (dengan pengukuran) di lembaga pendidikan prasekolah "X" Bandung, sehingga dapat diketahui kompetensi apa saja yang perlu dikembangkan oleh guru secara tepat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini terdiri atas 2 tahap. Pertama penentuan model kompetensi dilakukan dengan observasi, wawancara dan pemberian kuesioner terhadap pimpinan lembaga dan guru yang memiliki *excellent performance*. Kuesioner

yang digunakan adalah kuesioner mengenai perilaku guru yang efektif untuk menunjang performansi superior. Responden menjawab apakah perilaku tersebut sering dilakukan dan penting atau tidak. Setelah itu dilakukan pengukuran kompetensi dengan wawancara berbasis kompetensi (*competencies based interview*) kepada guru-guru lain.

HASIL PENELITIAN

Model kompetensi yang diujicobakan kepada pihak lembaga pendidikan prasekolah 'X' terdiri dari 14 macam kompetensi (yang mengacu pada model kompetensi Spencer). Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Model Kompetensi Guru

Kompetensi	Tingkat Kepentingan dan Frekuensi
<i>Impact and influence</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Developing others</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Interpersonal understanding</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Other personal characteristic and competencies</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Professional expertise</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Self confidence</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Teamwork and cooperation</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Customer service orientation</i>	Penting dan sering dilakukan
<i>Self control</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan
<i>Analytical thinking</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan
<i>Conceptual thinking</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan
<i>Initiative</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan
<i>Flexibility</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan
<i>Directiveness/assertiveness</i>	Kurang penting dan jarang dilakukan

Berdasarkan tabel 1, terdapat 8 kompetensi yang valid (dilihat melalui kepentingan dan frekuensi) untuk lembaga pendidikan prasekolah 'X', yaitu : *impact and influence, developing others, interpersonal understanding, other personal*

characteristic and competencies, profesional expertise, self confidence, teamwork and cooperation dan customer service orientation.

Tabel 2. Profil Guru Lembaga Pendidikan Prasekolah 'X'

No	Kompetensi	Nama (Inisial) dan Nilai Individu										
		C	Im	E	P	N	R	In	Sh	I	S	Y
1	<i>Impact and influence</i>	2	3	3	2	3	2	4	3	5	4	4
2	<i>Developing others</i>	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3
3	<i>Interpersonal understanding</i>	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3
4	<i>Other personal characteristic and competencies</i>	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3
5	<i>Profesional expertise</i>	3	2	2	2	2	2	2	5	5	3	4
6	<i>Self confidence</i>	2	2	2	2	1	5	2	2	5	3	3
7	<i>Teamwork and cooperation</i>	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
8	<i>Customer service orientation</i>	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3
Total penilaian		M P	M P	M P	M P	M P	M P	MM K	MM K	M K	M K	M K

Keterangan :

Nilai 1&2 = di bawah rata-rata (*weakness*)

Nilai 3 = rata-rata (memenuhi standar minimal)

Nilai 4& 5 = di atas rata-rata (*strength*)

MP = memerlukan pengembangan

MMK = masih memenuhi kriteria

MK = memenuhi kriteria

Tabel 3. Nilai Kompetensi Kelompok

Kompetensi	Di bawah rata-rata/ <i>weakness</i> (nilai 1 dan 2)	Rata-Rata/ standar minimal (nilai 3)	Di atas rata-rata/ <i>strength</i> (nilai 4 dan 5)	Jumlah
<i>Impact and Influence</i>	27,3%	36,4%	36,4 %	100%
<i>Developing Others</i>	54,5%	36,4%	9%	100%
<i>Interpersonal Understanding</i>	27,3%	63,6%	9%	100%
<i>Other Personal Characteristic and Competencies</i>	0%	72,7%	27,3%	100%
<i>Professional Expertise</i>	54,5%	18,2%	27,3%	100%
<i>Self Confidence</i>	63,6%	18,2%	18,2%	100%
<i>Teamwork and Cooperation</i>	9%	72,7%	18,2%	100%
<i>Customer Service Orientation</i>	18,2%	63,6%	18,2%	100%

Dari tabel 3, diketahui bahwa mayoritas guru mendapatkan nilai 3 (memenuhi standar minimal) untuk kompetensi *impact and influence*, *interpersonal understanding*, *other personal characteristic and competencies*, *teamwork and cooperation* dan *customer service orientation*. Sedangkan untuk kompetensi *developing others*, *self confidence* dan *profesional expertise* mayoritas guru mendapatkan nilai di bawah rata-rata/*weakness*.

PEMBAHASAN

Model Kompetensi

Berdasarkan visi, misi, *motto* dan *jobdesc* lembaga pendidikan prasekolah "X", dan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa model kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan guru terdiri dari 8 kompetensi (tabel 1). Jumlah kompetensi yang terdapat di dalam model kompetensi ini sesuai dengan teori

Spencer yang mengatakan bahwa di dalam satu model kompetensi sebaiknya berisi 8-12 kompetensi agar penggunaannya efektif.

Impact and influence (IMP) adalah kemampuan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan orang lain, agar orang tersebut mendukung agenda dirinya. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu pada saat mengajar guru menggunakan metode yang variatif, yang disesuaikan dengan perkembangan psikologi siswa. Guru dapat memberikan contoh-contoh yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari dan menggunakan bahasa sederhana, dengan pertimbangan bahwa siswa masih berada dalam tahap perkembangan kognitif sensori motor dan *preoperational*, serta perbendaharaan katanya belum terlalu banyak.

Developing Others (DEV) adalah kemampuan mengembangkan orang-orang yang dibinanya. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu pada saat mengajar guru dapat mendemonstrasikan apa yang diajarnya, seperti menggunakan alat-alat peraga pada saat mengajarkan materi 'berkebun', 'kamar mandi'. Guru juga dapat menggunakan metode lain untuk mengetahui siswa paham atau tidak terhadap materi, sehingga membuat siswa lebih berkembang, seperti bertanya, meminta siswa mengerjakan sesuatu di papan tulis, memberikan tugas yang merangsang pemahaman siswa. Selain itu, kompetensi ini juga diperlukan dalam menuliskan informasi pada *daily report* dan pengisian raport.

Interpersonal understanding (IU) adalah kemampuan untuk memahami orang lain. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu pada saat menghadapi siswa balita yang memiliki perbendaharaan kata terbatas, guru dapat memahami apa yang disampaikan, baik melalui *gesture*, sikap tubuh, dan lain-lain.

Other personal characteristic and competencies (OPEC) merupakan kemampuan lain yang akan mendukung efektivitas seseorang dalam bekerja. Sebagai guru prasekolah, maka kemampuan yang harus dimiliki adalah *affiliative interest*, yaitu kesediaan untuk menyukai orang lain secara sungguh-

sebenarnya dan dapat menikmati kebersamaan dengan mereka. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, seperti pada saat bersama dengan siswa di *event-event* sekolah, seperti perayaan 17 Agustus, Imlek, dan lain-lain. Guru dapat merasa senang berada di tengah-tengah siswa dengan karakteristik yang berbeda-beda dan tahap perkembangan psikologi tertentu.

Professional expertise (EXP) adalah kemampuan guru yang menggambarkan penguasaan pekerjaan yang dikaitkan dengan pengetahuan, dan juga motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan membagikan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan itu kepada orang lain. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, seperti pada saat menangani siswa, baik ketika saat mengajar ataupun di luar kelas dan pada saat membuat perencanaan mengajar, guru mempertimbangkan tahap perkembangan psikologi siswa. Contohnya, pada saat menciptakan permainan, guru mempertimbangkan perkembangan motorik siswa, apakah pada usia tersebut siswa sudah dapat berlari dan melompat.

Self confidence (SCF) adalah kemampuan yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu pada saat mengajar materi baru, dan berhadapan dengan siswa yang sulit berkonsentrasi, didominasi emosi dan perkembangan kognitifnya berada pada tahap *preoperational*. Kompetensi ini juga dipakai pada saat menghadapi rekan kerja/ orang tua siswa yang memiliki pandangan negatif, guru dapat bersikap tenang dan menyatakan pendapatnya, yang bisa saja berbeda dengan pandangan orang lain.

Teamwork and cooperation (TW) adalah kemampuan bekerja dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari tim. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, seperti pada saat bekerja dengan asisten-asistennya yang memiliki beragam karakteristik (pada saat *briefing*, di dalam kelas, ataupun evaluasi) atau mengadakan suatu *event* dengan

rekan-rekannya, guru dapat menghargai rekan kerjanya, membantu rekan kerjanya sehingga suasana kerja terjalin harmonis.

Customer service orientation (CSO) adalah kemampuan guru yang menunjukkan kemampuan untuk menolong atau melayani orang lain, dan menemukan kebutuhan mereka. Kompetensi ini dibutuhkan guru prasekolah dalam menjalankan pekerjaannya, seperti pada saat melakukan komunikasi dengan orangtua siswa, guru dapat mendengarkan keluhan-keluhan mereka, bertanya jika kurang jelas, dan membantu mengatasi keluhan tersebut.

Pengukuran Kompetensi

Berdasarkan hasil pengukuran kompetensi kepada 11 orang guru, diketahui bahwa 6 orang (54,5%) berada dalam kategori masih memerlukan pengembangan. Artinya, sebagian besar kompetensi yang mereka miliki berada pada kategori di bawah rata-rata/ *weakness*. Sedangkan 3 orang (27,2%) memenuhi kriteria sebagai guru prasekolah. Artinya, sebagian besar kompetensi yang mereka miliki berada pada kategori di atas rata-rata/ *strength* dan rata-rata/ memenuhi standar minimal. 2 orang (18,2%) masih memenuhi kriteria sebagai guru prasekolah. Artinya sebagian besar kompetensi yang mereka miliki berada pada kategori rata-rata/ memenuhi standar minimal (lihat tabel 2 dan tabel 3).

Terdapat beberapa kompetensi menonjol yang memerlukan prioritas pengembangan. Pertama, pada kompetensi *Developing Others*, 54,5% (6 dari 11) guru memperoleh nilai di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan, bahwa dalam rangka membina siswa, guru lebih menekankan pada pemberian komentar positif (*reward*) saja, tanpa menggunakan alternatif metode lain yang dapat mendukung pengembangan siswa. Guru juga belum mampu memberikan *feedback* secara spesifik terhadap kondisi siswa. Padahal, kompetensi *Developing Others* merupakan kompetensi mendasar yang penting untuk dikuasai, mengingat visi dan misi sekolah ini, yang menekankan pada pengembangan potensi dan pencapaian prestasi setiap anak.

Kompetensi kedua yang memerlukan prioritas pengembangan adalah *Self Confidence*. Besarnya jumlah guru yang memperoleh nilai di bawah rata-rata (63,6%) menunjukkan bahwa dalam melakukan pengajaran, guru sebatas melaksanakan apa yang diharuskan saja, tanpa ada keberanian untuk menggunakan metode atau pendekatan lain. Dalam menghadapi situasi yang kurang kondusif (misal berhadapan dengan orang yang berbeda pandangan), guru lebih memilih menghindari konflik. Guru belum mampu memandang dirinya sebagai orang yang ahli dalam pekerjaannya. Hal ini agaknya berkaitan dengan rendahnya kompetensi *Professional Expertise* yang dicapai guru.

Kompetensi *Professional Expertise* merupakan kompetensi ketiga yang menjadi prioritas pengembangan. Sebagian besar guru memperoleh nilai di bawah rata-rata (54,5%). Hal ini menunjukkan, pada saat menangani siswa, guru tidak menggunakan dasar pengetahuan tentang anak yang diperoleh dari pendidikan (baik formal ataupun nonformal) ataupun dari buku-buku yang mengupas tentang anak. Sebagian guru menangani siswa berdasarkan pengalaman yang didapat saja ketika masih kecil. Bahkan, ada pula yang menangani siswa berdasarkan naluri semata. Guru tampaknya tidak memiliki pengetahuan tentang anak balita. Hal ini agaknya berkaitan erat dengan minimnya pengalaman menangani anak balita dan latar belakang pendidikan yang kurang menunjang pekerjaan.

Berdasarkan data penunjang, hanya 36,4% (4 orang) yang memiliki latar belakang pendidikan tentang anak (3 orang menempuh S1-Psikologi dan 1 orang menempuh D1-LPGTK). Dari keempat orang tersebut, 3 orang (75%) memperoleh nilai yang baik (2 orang memperoleh nilai di atas rata-rata/*strength*, dan 1 orang memperoleh nilai rata-rata/ memenuhi standar minimal) dan 1 orang (25%) memperoleh nilai yang kurang (di bawah rata-rata/*weakness*) untuk kompetensi *Professional Expertise*. Berdasarkan wawancara dengan guru yang memiliki nilai kurang untuk kompetensi ini, diketahui bahwa ia merasa tidak sesuai dengan dengan program perkuliahan yang ditempuhnya.

Sedangkan untuk guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tentang anak (63,6%), hanya 2 orang (28,6%) guru yang memperoleh nilai baik (1 orang memperoleh nilai di atas sangat memuaskan, dan 1 orang memperoleh nilai rata-rata/ memenuhi standar minimal) untuk kompetensi *Professional Expertise*. Salah satu dari kedua guru tersebut telah memiliki pengalaman mengajar anak-anak di tempat lain, sehingga sudah memiliki pengetahuan yang cukup banyak dalam menangani anak.

Rendahnya pencapaian untuk kompetensi *Professional Expertise* agaknya sejalan dengan teori Spencer yang menyatakan bahwa beberapa komponen penting yang mendasari kompetensi adalah *knowledge* dan *skill*. Dari 6 orang yang masih memerlukan pengembangan sebagai guru prasekolah, diketahui bahwa 5 orang (83,3%) tidak memiliki *knowledge* yang berkaitan dengan anak. Mereka tidak menempuh pendidikan formal mengenai anak dan tidak memiliki kesediaan mencari informasi tentang anak. Hal ini juga didukung oleh data pada lampiran penelitian yang menyatakan 100% guru tersebut tidak memiliki *skill* mengenai anak. Dengan demikian, apabila *knowledge* yang dibutuhkan tidak dimiliki, maka guru tidak mengetahui informasi tentang anak, yang berdampak pada ketidaktepatannya dalam menangani anak.

Sedangkan pada 3 orang yang memenuhi kriteria sebagai guru prasekolah, 100% memiliki *knowledge* tentang anak. Pada 2 orang yang masih memenuhi kriteria sebagai guru prasekolah, salah satunya (50%) memiliki *knowledge* tentang anak. Pengetahuan tentang anak ini didapat melalui pendidikan formal dan kesediaan mencari informasi melalui sumber lain, seperti seminar dan buku bacaan, yang kemudian diterapkan pada saat menangani anak.

Peneliti juga mencoba mengkaitkan antara karakteristik dasar pembangun kompetensi lainnya dari Spencer dengan perolehan kompetensi. Dari data penunjang diperoleh hasil bahwa dari 6 orang yang masih memerlukan pengembangan sebagai guru prasekolah, diketahui bahwa hanya 2 orang (33,3%) saja yang memiliki minat terhadap anak, sehingga

mendorongnya untuk bekerja di lembaga pendidikan prasekolah 'X'. Sedangkan pada individu yang memenuhi kriteria (3 orang) dan masih memenuhi kriteria (2 orang) sebagai guru prasekolah, 100% memiliki minat terhadap anak.

Dari 6 orang yang masih memerlukan pengembangan sebagai guru prasekolah, diketahui bahwa 4 orang (66,6%) memiliki konsep diri yang cenderung negatif. Artinya, mereka belum memandang diri sendiri sebagai orang yang kompeten menjadi guru prasekolah. Dalam bekerja, mereka juga belum memandang pendekatan terhadap anak untuk mengembangkan potensi merupakan hal yang penting. Mereka lebih menekankan bekerja keras, tanggung jawab, pengalaman, uang dan sosialisasi dalam bekerja. Sedangkan pada individu yang memenuhi kriteria (3 orang) dan masih memenuhi kriteria (2 orang) sebagai guru prasekolah, 100% menyatakan hal paling penting dalam bekerja adalah pendekatan terhadap anak.

Berdasarkan tabel 3, diketahui juga bahwa hanya sedikit guru prasekolah yang mendapatkan nilai di atas rata-rata (4 dan 5). Dengan demikian, guru masih harus mengembangkan kompetensi-kompetensi tersebut, terutama untuk kompetensi-kompetensi yang mendasar (*impact and influence, developing others, dan interpersonal understanding*), sehingga visi-misi lembaga dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Model kompetensi untuk guru di lembaga pendidikan prasekolah 'X' terdiri dari 8 kompetensi, yaitu *impact and influence, developing others, interpersonal understanding, other personal characteristic and competencies, profesional expertise, self confidence, teamwork and cooperation dan customer service orientation*.

Dari keseluruhan kompetensi, sebagian guru belum mendapatkan nilai yang sesuai dengan tuntutan lembaga pendidikan prasekolah 'X'. Artinya,

penguasaan 8 kompetensi tersebut masih perlu ditingkatkan, khususnya untuk kompetensi *developing others*, *self confidence*, dan *profesional expertise*.

Saran

Bagi lembaga pendidikan prasekolah 'X':

- Memberikan *feedback* kepada guru mengenai kekuatan dan kelemahan kompetensi yang dimilikinya, dengan cara bagian konseling menginformasikan hasil laporan CBI.
- Melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi guru, terutama 3 kompetensi terendah yaitu : kompetensi *developing others*, dengan cara mengikuti pelatihan metode-metode pengajaran yang efektif (simulasi) mengembangkan potensi siswa dan kepekaan (*emphaty*). Untuk kompetensi *self confidence* dapat ditingkatkan dengan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman diri (salah satunya dengan mengenalkan Jauhari Window) dan kepercayaan diri oleh para pakar. Sedangkan untuk kompetensi *profesional expertise* ditingkatkan dengan cara cara memberikan seminar untuk meningkatkan pengetahuan guru mengenai psikologi anak.
- Menggunakan model kompetensi sebagai acuan pada saat seleksi, penilaian kinerja, pemberian *reward* dan promosi.

Bagi guru di lembaga pendidikan prasekolah 'X' :

- Meningkatkan kompetensi yang mendapat nilai rendah, dengan cara seperti banyak membaca buku pengetahuan psikologi anak, mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Pengetahuan yang diperoleh kemudian diterapkan pada saat mengajar.

Bagi penelitian selanjutnya :

- Melakukan penelitian mengenai model kompetensi untuk jabatan yang berbeda, misalnya asisten guru di lembaga pendidikan prasekolah 'X'.

- Melakukan penelitian korelasional, misalnya hubungan antara model kompetensi dengan *performance appraisal* di lembaga pendidikan prasekolah 'X'.
- Melakukan penelitian mengenai model kompetensi guru pada lembaga maupun tingkat pendidikan yang berbeda, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai model kompetensi di lingkungan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arends, R. I. 2001. *Learning to Teach 5th Edition*. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Cascio, W. F. 1998. *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profits*. USA : Mc Graw- Hill.
- Graziano, A. M. & Michael E. 2000. *Research Method : A Process of Inquiry 4th Edition*. Boston : Allyn & Balon A Person Education Company.
- Papalia, 2002. *A Child's World*. New York :Mc Graw Hill.
- , 2003. *Child Development : A Topical Approach*. New York : Mc Graw-Hill
- Prihadi, S. F. 2004. *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Shaffer, D. R. 1999. *Developmental Psychology : Childhood and Adolescence 5th edition*. USA : Brooks Cole Publishing Company.
- Spencer, Jr., Lyle, M. & Signe M. S. 1993. *Competence at Work : Models for Superior Performance*. Canada : Hohn Wiley & Son, Inc.
- Weber, R. P. 1985. *Basic Content Analysis*. USA : Sage Publication, Inc
- Whidett, Steve & Sarah Hollyforde. 1999. *The Competencies Handbook*. Brittish : The Cromwell Press.

DAFTAR RUJUKAN

Irawati. 2008. Model Kompetensi Manajerial dan Rancangan Program Pengembangan Kompetensi Manajerial Bagi Pengawas Kecil Jahit di PT 'MJA' Bandung. Tesis. Magister Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Wijoseno, A. B. April 2005. *Menyogok Preman Demi Anak Jalanan*. Intisari.