

Ulfah Trijayanti, Gianti Gunawan, dkk.

# **DISEMINASI PENELITIAN SPIRITUALITAS DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

**Editor:**

Rosida Tiurma Manurung  
Gianti Gunawan



## **DISEMINASI PENELITIAN SPIRITUALITAS DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

### **Penulis**

Ulfah Trijayanti, Gianti Gunawan, Jane Savitri, Grace Yohana Christine Gunawan, Lisa Imelia Satyawan, Balqis Abdillah Bawazier, Ria Wardani, Maria Yuni Megarini, Christine Widiapradja, O. Irene P. Edwina, Meilani Rohinsa, Alicia Yosi Reviana, Heliany Kiswantomo, Arianna Loeissa, Dina Kamalita, Evany Victoriana, Lukrhedia Syahputri, Kevin Harry Anugerah Cunong, Reinita Nathania, Nurul Aisah, Indarta Wira, Livia Yuliawati, Sharon Charish Abigail W., Missiliana Riasnugrahani, C.M. Indah Soca R. Kuntari, Yulita Anggelia, Yuspendi, Jacqueline, Ari Rismawanti, Robert O. Rajagukguk, Ni Putu Febby Crisna Q., Lutfia Dara Sabrina, Meta Dwijayanthy, Marini Samosir, Jacqueline Mariae, Audrey Vania Sonjaya, Vida Handayani, Divania Triestanti, Marissa Chitra Sulastra, Felicia Angie Hosea, Kezia Kevina Harmoko, Richelleen Widjaja, Petra Julianto, Michelle Devina, Meilani Sandjaja, Yesaya Kusuma, Petrayuna Dian Omega, Claudia Margaretha, Sondang Ruth, Kintan Wiramurti, Ni Luh Ayu Vivekananda, Laksinda Lintang, Carent Imanuella Merribeth, Maria Cristabelle, Adisa Nadria, Eriska Angie Priscilla, Salwaa Laksita, Arnelita Natalie Antonio, Clara Hosana Yessica Jelita Dewi, Ingrid Devyana Chandra, Jennifer Olivia Lapod, Arinalhaq Padamayan, Soegiono F, Recta Chatyty, Efnie Indrianie, Nisa Nurjanah, Vico Lesmana, Tesselonika Sembiring, Vindy Yonathan, Ira Adelina

### **Editor**

Rosida Tiurma Manurung, Gianti Gunawan

### **Tata Letak**

Ulfa

### **Desain Sampul**

Faizin

15,5 x 23 cm, viii + 552 hlm.  
Cetakan pertama, Agustus 2022

**ISBN:** 978-623-466-111-8

Diterbitkan oleh:

### **ZAHIR PUBLISHING**

Kadisoka RT. 05 RW. 02, Purwomartani,  
Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571  
e-mail : zahirpublishing@gmail.com

Anggota IKAPI D.I. Yogyakarta  
No. 132/DIY/2020

### **Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.**

Dilarang mengutip atau memperbanyak  
sebagian atau seluruh isi buku ini  
tanpa izin tertulis dari penerbit.

# KATA PENGANTAR

Salam sejahtera,

Kesehatan mental sangat penting dalam kehidupan manusia. Ini karena masalah dengan kesehatan mental dapat menyebabkan gangguan mental atau tekanan emosional, seperti depresi atau kecemasan atau disfungsi psikologis. Aspek spiritualitas dapat mempengaruhi kesehatan mental. Selain itu, berdasarkan penelitian terdapat hal-hal yang memengaruhi kesehatan mental, seperti hubungan interpersonal dengan lingkungan, sosial, kelompok dan Tuhan yang merupakan bagian dari proses kehidupan spiritual.

Pengetahuan mengenai kesehatan mental dan spiritualitas merupakan hal yang dapat bermanfaat bagi praktisi kesehatan mental maupun ilmuwan psikologi. Oleh karena itu, diseminasi ini menekankan pentingnya nilai-nilai kehidupan spiritualitas (*spirituality*) serta upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis (*well-being*) yang tercermin dari hasil-hasil penelitian (*best scientific evidence*), pengalaman klinikal (*clinical experience*) dan pendekatan terhadap nilai-nilai klien (*patient value*) yang terangkum dalam Evidence Based Practice (EBP).

Buku "**Diseminasi Penelitian Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis**" ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan *spirituality* dan *wellbeing* masyarakat di Indonesia, sekaligus sebagai wadah bagi penulis untuk memublikasikan hasil riset dalam bentuk diseminasi.

Semoga bermanfaat. Sekian dan terima kasih.

Bandung, 1 Agustus 2022

Koordinator Penulis,

Dr. Gianti Gunawan, M.Psi., Psikolog



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI YAYASAN "X" KABUPATEN BANDUNG BARAT Ulfah Trijayanti, Gianti Gunawan, Jane Savitri .....	1
HUBUNGAN <i>PERCEIVED SOCIAL SUPPORT</i> DENGAN <i>GRATITUDE</i> PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS "X" BANDUNG SELAMA PEMBELAJARAN JARAK JAUH Grace Yohana Christine Gunawan, Lisa Imelia Satyawan.....	21
PSIKOEDUKASI REGULASI EMOSI UNTUK MENURUNKAN PARENTAL BURNOUT Balqis Abdillah Bawazier, Ria Wardani, Maria Yuni Megarini.....	35
PERAN <i>SELF-ESTEEM</i> DAN DIMENSI <i>ATTACHMENT</i> TERHADAP RESILIENSI PADA SAUDARA KANDUNG BERKEBUTUHAN KHUSUS Christine Widiapradja, O. Irene P. Edwina, Meilani Rohinsa.....	49
PERAN STRES AKADEMIK TERHADAP <i>SUBJECTIVE WELL- BEING</i> MAHASISWA PROGRAM MSIB DI KOTA BANDUNG Alicia Yosi Reviana, Heliany Kiswantomo .....	69
HUBUNGAN ANTARA <i>ADULT ATTACHMENT STYLE</i> DAN <i>SUBJECTIVE WELL-BEING</i> PADA <i>EMERGING ADULTS</i> DENGAN ORANG TUA BERCERAI Arianna Loeissa, Heliany Kiswantomo .....	91
<i>SELF-COMPASSION</i> UNTUK MENINGKATKAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> ISTRI YANG MENGALAMI KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA (MELALUI KONSELING MINDFUL SELF-COMPASSION) Dina Kamalita, O. Irene P. Edwina, Evany Victoriana .....	109

<i>SELF-COMPASSION</i> UNTUK MENGURANGI KECEMASAN IBU RUMAH TANGGA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KOTA CIMAHI Lukrhedia Syahputri, Ria Wardani, Evany Victoriana.....	125
EFEKTIVITAS PELATIHAN <i>SELF MONITORING</i> TERHADAP <i>SELF REGULATED LEARNING</i> SISWA PADA PANDEMI COVID-19 Kevin Harry Anugerah Cunong, Reinita Nathania, Nurul Aisah, Indarta Wira, Livia Yuliawati.....	141
<i>MARITAL SATISFACTION</i> DAN <i>PARENTAL SELF-EFFICACY: WORK-FAMILY CONFLICT</i> SEBAGAI MODERATOR Sharon Charish Abigail W., Missiliana Riasnugrahani, C.M. Indah Soca R.K. ....	163
<i>SELF-ESTEEM IMPROVEMENT</i> PROGRAM UNTUK MENINGKATKAN <i>SECURE PEER ATTACHMENT</i> PADA REMAJA DENGAN ORANG TUA BERCERAI DI SEKOLAH X BANDUNG Yulita Anggelia, Yuspendi, dan Jacqueline .....	191
PENGARUH PELATIHAN <i>SELF-EFFICACY</i> DALAM MENINGKATKAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> PADA GURU WANITA DI SMK "X" YANG MENGALAMI <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> Ari Rismawanti, Indah Soca R.K., Robert O. Rajagukguk .....	211
PENGARUH PELATIHAN HARDINESS DALAM RANGKA PENURUNAN DERAJAT STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TNI AU (RSAU 'X') Ni Putu Febby Crisna Q., Yuspendi, Indah Soca R. Kuntari.....	229
PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA BIDAN PUSKESMAS WILAYAH "X" SUBANG Lutfia Dara Sabrina, Meta Dwijayanthi .....	243
<i>COGNITIVE BEHAVIOR THERAPY FOR INSOMNIA (CBT-I)</i> UNTUK MENGURANGI INSOMNIA KEPADA MAHASISWA DI KOTA BANDUNG Marini Samosir, Ria Wardani, Jacqueline Mariae.....	257

ACADEMIC RESILIENCE DAN SUBJECTIVE WELL-BEING MAHASISWA FAKULTAS KEDOKTERAN Audrey Vania Sonjaya, Vida Handayani.....	267
KONTRIBUSI STRENGTH-BASED PARENTING TERHADAP KOMPONEN SUBJECTIVE WELL-BEING Divania Triestanti, Marissa Chitra Sulastra.....	287
IMPULSIVE BUYING PADA DEWASA AWAL SELAMA PANDEMI DI INDONESIA DITINJAU DARI KECEMASAN DAN KESEPIAN Felicia Angie Hosea, Kezia Kevina Harmoko, Richelleen Widjaja, Petra Julianto, Michelle Devina, Meilani Sandjaja .....	303
HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN RESILIENSI PADA PENGIDAP KANKER PAYUDARA Yesaya Kusuma, Petrayuna Dian Omega.....	321
PENGARUH PELATIHAN POSITIVE R-COPING UNTUK MENINGKATKAN SUBJECTIVE WELL BEING PADA TENAGA KEPERAWATAN RS"X" CIMAHI DI MASA PANDEMI COVID-19 Claudia Margaretha1, Yuspendi2, Evany Victoriana3 .....	337
PSIKOEDUKASI SOCIAL SUPPORT UNTUK MENINGKATKAN PARENTING SELF-EFFICACY ORANG TUA DALAM MEMBERIKAN PENDIDIKAN SEKSUAL KEPADA ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS Sondang Ruth, Ria Wardani, Maria Yuni Megarini.....	357
KONTRIBUSI HOPE TERHADAP GRIT PADA SISWA KELAS XII SMK "X" KOTA CIANJUR Kintan Wiramurti, Ni Luh Ayu Vivekananda .....	375
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS "X" KAB. BANDUNG Laksinda Lintang1, Gianti Gunawan2 .....	391

HUBUNGAN <i>COPING STRESS</i> DAN <i>PSYCHOLOGICAL WELL-BEING</i> PADA MAHASISWA SEMESTER 4 FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS "X"	
Carent Imanuella Merribeth, Maria Cristabelle, Adisa Nadria, Eriska Angie Priscilla, Salwaa Laksita, Missiliana Riasnugrahani, Heliany Kiswantomo .....	411
MEMULIHKAN HARGA DIRI DAN KEPUASAN BERPACARAN PADA HUBUNGAN PASCA <i>TOXIC RELATIONSHIP</i>	
Arnelita Natalie Antonio, Clara Hosana Yessica Jelita Dewi, Ingrid Devyana Chandra, Jennifer Olivia Lapod, Livia Yuliatwati .....	423
PENGARUH PELATIHAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP WORK-FAMILY CONFLICT DALAM RANGKA MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS X KOTA BANDUNG	
Arinalhaq Padamayan, Indah Soca R. Kuntari, Robert O. Rajagukguk .....	443
PENGARUH PELATIHAN MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN GTV HOTEL YANG MENGALAMI <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i>	
Soegiono F, Kuntari I.S.R., Robert O. Rajagukguk .....	463
PERAN RELIGIUSITAS TERHADAP <i>HAPPINESS</i> PADA BIARAWATI DI KONGREGASI "X" PROVINSI LAMPUNG	
Recta Chatyty, Efnie Indrianie.....	473
REGULASI EMOSI DENGAN TEKNIK <i>GRATITUDE JOURNALING</i> UNTUK MENURUNKAN <i>PARENTING STRESS</i> PADA IBU DI MASA PANDEMIC COVID-19	
Nisa Nurjanah, Ria Wardani, Maria Yuni Megarini.....	497
HUBUNGAN ANTARA RELIGIOSITAS DAN TOLERANSI BERAGAMA PADA MAHASISWA DI KOTA BANDUNG	
Vico Lesmana, Tesselonika Sembiring.....	519
KOMPARASI SELF-COMPASSION PADA BHIKKHU, BHIKKHUNI, SAMANERA, DAN SAMANERI ORGANISASI "X"	
Vindy Yonathan, Ira Adelina.....	537

# PENYUSUNAN MODEL KOMPETENSI GURU DI YAYASAN "X" KABUPATEN BANDUNG BARAT

**Ulfah Trijayanti<sup>1</sup>, Gianti Gunawan<sup>2</sup>, Jane Savitri<sup>3</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha

[trijayantiulfah@gmail.com](mailto:trijayantiulfah@gmail.com)<sup>1</sup>, [gianti.gunawan@psy.maranatha.edu](mailto:gianti.gunawan@psy.maranatha.edu)<sup>2</sup>,  
[janesavitri73@gmail.com](mailto:janesavitri73@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract:** *The lack of the required competency model for teachers at Foundation X West Bandung Regency (KBB) has an impact on the non-measurable performance objectively, so that the provision of feedback and development of the abilities and skills that must be possessed by teachers at Foundation X becomes less focused. Teachers at Foundation X are also considered to have not shown performance that is in line with the expectations and goals of implementing an interactive-based inclusive school under the auspices of Foundation X. This study aims to obtain a model of teacher competency that is needed and appropriate at the KBB "X" Foundation. This research begins with the preparation of a competency model questionnaire that refers to the generic competency model of the helping and human service workers group from Spencer (1993) which consists of 14 competencies. Adapted to the situation and conditions of the KBB "X" Foundation in order to obtain a competency model that represents the needs and expectations of the X KBB Foundation. As for the preparation of items from the questionnaire, it was carried out by studying literature, observation, interviews and focus group discussions (FGD) to a number of respondents. Questionnaires were given to 19 people at X Foundation. After processing the data, it was found that the 14 competencies referring to Spencer's theory were in accordance with the needs for competencies needed for teachers of the KBB "X" Foundation. These competencies are also grouped based on the weight of the level of conformity with excellent performance for teachers to be very necessary and necessary. The suggestion from this research is to use the competency model as a reference for human resource management for teacher competency development and*

to conduct research on competency models at different levels of education or positions.

**Keywords:** Competency model, Teacher, Inclusive, Interactive.

**Abstrak:** Ketiadaan model kompetensi yang dibutuhkan bagi guru di Yayasan X Kabupaten Bandung Barat (KBB) berdampak pada tidak terukurnya kinerja secara objektif, sehingga pemberian umpan balik dan pengembangan akan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh guru di Yayasan X menjadi kurang terarah. Guru di Yayasan X juga dinilai belum menunjukkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan tujuan dari pelaksanaan sekolah inklusif berbasis interaktif yang berada dibawah naungan Yayasan X. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh model kompetensi guru yang diperlukan dan sesuai di Yayasan "X" KBB. Penelitian ini diawali dengan penyusunan kuesioner model kompetensi yang mengacu pada *generic model* kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer (1993) yang terdiri dari 14 kompetensi. Disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari Yayasan "X" KBB guna memperoleh model kompetensi yang mewakili kebutuhan dan harapan dari Yayasan X KBB. Adapun penyusunan item dari kuesioner, dilakukan dengan studi literatur, observasi, wawancara dan *focus group discussion (fgd)* kepada sejumlah responden guna mendapatkan data/informasi penting lainnya. Kuesioner diberikan kepada perwakilan Civitas Akademika di Yayasan X yang berjumlah 19 orang. Setelah pengolahan data, diperoleh hasil bahwa ke 14 kompetensi yang mengacu pada teori Spencer memiliki kesesuaian dengan kebutuhan akan kompetensi yang diperlukan bagi guru Yayasan "X" KBB. Kompetensi tersebut pun dikelompokkan berdasarkan bobot dari tingkat kesesuaian dengan *excellent performance* pada guru menjadi sangat diperlukan dan diperlukan. Adapun saran dari penelitian ini adalah menggunakan model kompetensi sebagai acuan untuk pengelolaan sumber daya manusia guna pengembangan kompetensi guru dan melakukan penelitian model kompetensi pada tingkatan pendidikan atau jabatan yang berbeda.

**Kata kunci:** Model kompetensi, Guru, Inklusif, Interaktif.

Lembaga pendidikan di Indonesia saat ini semakin bermunculan, baik yang berasal dari pemerintah maupun swasta. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bertugas untuk membantu mewujudkan tujuan pendidikan nasional, harus dikelola dengan baik agar dapat mencapai tujuan pendidikan dengan optimal (Ahmad, et.al, 2020).

Dari setiap keragaman siswa yang ada di sekolah terdapat juga siswa dengan kebutuhan khusus. Dahulu program pendidikan siswa dengan kebutuhan khusus ini difokuskan pada sekolah luar biasa (SLB). Namun saat ini, pendidikan di Indonesia yang semakin berkembang mulai memperhatikan siswa-siswi dengan kebutuhan khusus tersebut untuk mendapatkan hak pendidikan yang sama dengan teman sebayanya di sekolah reguler. Hal ini dikenal dengan istilah pendidikan inklusif. Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI-No. 70 Tahun 2009 disebutkan bahwa pendidikan inklusif adalah sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam satu lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya.

Salah satu yayasan pendidikan inklusif berbasis interaktif yang tengah berkembang saat ini adalah yayasan "X" yang berada di daerah Kabupaten Bandung Barat (KBB). Yayasan X merupakan satu-satunya yayasan yang memiliki sekolah inklusif pada setiap jenjang pendidikan yang dikelolanya. Dalam memberikan pendidikan, yayasan ini juga mengusung konsep sekolah interaktif yang menyenangkan dan mengadabkan (Edi, 2020). Interaktif yang berarti adanya interaksi yang melibatkan pihak keluarga, sekolah dan masyarakat dalam proses pemberian pendidikan pada siswa. Sinergi ketiganya adalah impian Yayasan X agar menghasilkan pendidikan yang holistik, yakni anak yang bahagia dan bersyukur manjadi dirinya sendiri. Bakat dan potensinya teraktualisasi dan

termotivasi untuk melayani maksudnya, memimpin dalam kebaikan dan menjadi rahmatan lil ' alamiin (Edi, 2020).

Yayasan X menaungi beberapa satuan pendidikan (SP) diantaranya Sekolah Dasar (SD), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Anak Berkebutuhan Khusus (SABK), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dengan motto jadilah dirimu nak dengan nama-Nya, maka yayasan ini menitikberatkan pada pendidikan yang mengacu pada kondisi masing-masing siswa.

Salah satu aspek yang penting dalam mewujudkan tujuan Yayasan X adalah penyediaan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Guru merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan suatu pendidikan. Sebagaimana yang disampaikan dalam Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Tahun 2005 bahwa guru merupakan salah satu tenaga profesional yang dapat melaksanakan sistem pendidikan dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sebagai yayasan pendidikan yang menyelenggarakan sekolah inklusif berbasis interaktif, maka tuntutan terhadap guru cukup tinggi. Hal ini tercermin dari uraian kerja yang diberikan oleh yayasan, yang menyatakan bahwa guru bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif seperti membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, membuat program pembelajaran semester, tahunan dan ekstrakurikuler, membuat soal ujian yang disesuaikan dengan kategori siswa, mengevaluasi dan membuat laporan perkembangan siswa secara terperinci, membuat strategi pembelajaran yang menyenangkan dan sesuai dengan karakteristik siswa, membuat modul pembelajaran sesuai dengan bidang dan tingkatan kelasnya. Guru di Yayasan X juga bertanggungjawab terhadap orang tua siswa dan masyarakat untuk membangun

lingkungan yang ramah, aman, dan nyaman, memastikan program pembelajaran terlaksana dengan baik dan meninggalkan kesan positif.

Sebagai sekolah yang menyelenggarakan pendidikan inklusif, guru juga bertanggung jawab untuk dapat memahami karakteristik siswa yang berbeda-beda, bertindak objektif dan tidak diskriminatif kepada semua peserta didik dan orang tua. Adapun konsep interaktif yang juga diterapkan di yayasan ini, guru juga bertanggung jawab untuk bisa berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Secara pribadi guru juga bertanggung jawab untuk membimbing guru pemula, menjadi penanggung jawab dalam acara kegiatan sekolah, mengikuti seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan atau sekolah, melaksanakan pengembangan diri termasuk salah satunya mengikuti program mengaji qiro'ati hingga lulus tahsih dalam jangka waktu yang sudah ditentukan yayasan, mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh yayasan ataupun oleh dinas pendidikan.

Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang memadai sehingga, dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif. Hal ini didukung oleh UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam proses seleksi guru di Yayasan X, penilaian kualifikasi akademik dilihat dari lampiran ijazah pendidikan terakhir, yang mana sekitar 50% guru di Yayasan X bukan berasal dari latar belakang pendidikan yang linear dengan tugasnya sebagai guru saat ini di Yayasan X. Penilaian sehat jasmani dan rohani dilihat dari hasil observasi dan wawancara dengan tim *human resource development* (HRD), namun penilaian kompetensi dari yayasan atau yang bisa dilihat dari sertifikat pendidik profesional belum tersedia dan diutamakan oleh Yayasan X. Berkaitan dengan sertifikat

pendidik tersebut, saat ini diketahui hanya dua orang dari seluruh satuan pendidikan di Yayasan X yang sudah tersertifikasi sebagai tenaga pengajar profesional.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap KS dan DEP di Yayasan X bahwa perilaku yang menunjukkan kurangnya kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya antara lain yakni pada tugas administratif, tanggung jawab terhadap siswa, orang tua dan manajemen yayasan. Beberapa perilaku guru yang menimbulkan permasalahan memang menunjukkan kurangnya kompetensi guru. Namun, hal tersebut tidak dapat sepenuhnya menjadi tanggung jawab guru dikarenakan secara sistem pun Yayasan X belum memiliki sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi yang posisinya sangat vital bagi sebuah organisasi. Ketiadaan kompetensi bagi suatu jabatan berdampak pada tidak terukurnya kinerja secara objektif. Hal ini berakibat pada pemberian kompensasi atau reward dan penilaian kinerja tidak berdasarkan kompetensi melainkan berdasarkan subjektivitas.

Callista (2016) menyatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Jika karyawan tidak mempunyai kompetensi akan menimbulkan permasalahan bagi organisasi seperti, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan justru rentan menimbulkan kecelakaan (Qodar, 2016 dalam Callista, 2016). Maka dari itu kompetensi sangat diperlukan dan idealnya organisasi memilih karyawannya dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi (Callista, 2016).

Dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi maka, perlu ditetapkan standar kompetensi sesuai dengan kebutuhan masing-masing institusi. Standar kompetensi dimaksud merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan oleh *stakeholder* di bidangnya. Dengan pernyataan lain yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan,

dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan (Gunastri, 2013).

Guru yang memiliki kompetensi yang tepat akan membantu yayasan dalam mencapai tujuan yang diharapkan yang tercermin dalam visi dan misi. Kompetensi ini dinilai penting terutama yang merujuk pada kemampuan secara umum untuk seorang guru di sekolah inklusif agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya secara efektif. Hal tersebut akan ditampilkan dalam serangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh guru dalam rangka mengerjakan tugas dan fungsi dari suatu jabatan secara kompeten dan sesuai dengan kinerja yang akan dicapainya atau dikenal dengan istilah *excellent performance* yang pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan anak dalam mengenyam pendidikan di Yayasan X. Kompetensi ini juga tentunya disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan dari yayasan sebagai instansi dengan program pendidikan inklusif.

Dari beberapa literatur mengenai model kompetensi yang ada, seperti model kompetensi Boyatzis, Specialist Management Resources (SMR), dan Spencer & Spencer, maka peneliti memilih sebuah model kompetensi yang cukup komprehensif dibandingkan dengan model-model kompetensi lain. Model kompetensi tersebut merupakan model kompetensi yang dibuat oleh Spencer & Spencer. Selain karena kelengkapan kompetensi yang terdapat di dalamnya seperti tersedianya definisi, dimensi, cluster dan indikator perilaku, model kompetensi Spencer & Spencer juga merumuskan kriteria kinerja unggul untuk berbagai jenis pekerjaan. Spencer & spencer merumuskan secara khusus model kompetensi yang diterapkan bagi profesi guru. Berbagai jenis penelitian dari manajemen hingga pendidikan juga merujuk pada penggunaan model kompetensi ini. Termasuk penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan berbagai instansi lainnya pun menggunakan teori Spencer & Spencer ini sebagai bahan rujukan.

Dengan demikian, Spencer dijadikan sebagai salah satu panduan untuk mengetahui gambaran kompetensi yang diperlukan oleh

guru dalam penelitian ini. Spencer menyatakan bahwa, pekerjaan guru termasuk kedalam kategori *helping and human service workers* (Spencer, 1993). Ia juga menyatakan terdapat 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 untuk 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 effectiveness* (kemampuan untuk bekerja secara efektif ditengah tekanan atau kesulitan), *profesional expertise* (penguasaan pekerjaan yang dikaitkan dengan pengetahuan), *customer service orientation* (kemampuan untuk menolong atau melayani orang lain untuk membantu memenuhi kebutuhannya), *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), *flexibility* (kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dalam situasi, individu ataupun kelompok yang bervariasi), *directiveness/assertiveness* (kemampuan individu untuk membuat orang lain menurut) dan *initiative* (keinginan untuk melakukan lebih dari yang diperlukan atau diharapkan dalam pekerjaan) (Spencer, 1993). Oleh karena itu, 14 smacam kompetensi ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun model kompetensi guru dan dapat dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan sekolah di Yayasan X.

Model kompetensi adalah serangkaian kompetensi yang mencakup indikator perilaku yang spesifik untuk menunjukkan kemampuan individu dalam pekerjaan (Spencer, 1993). Model

kompetensi diartikan sebagai sebuah rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan. Dengan menggunakan model kompetensi dapat diperoleh orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien, memiliki acuan atau dasar bagi pengelolaan SDM. Selanjutnya, dengan menggunakan model kompetensi maka sekolah inklusif di Yayasan X secara sistematis dan konsisten dapat mengidentifikasi jenis keterampilan, pengetahuan dan karakteristik individu yang dibutuhkan guru untuk menampilkan *excellent performance*.

Beberapa penelitian serupa terkait penyusunan model kompetensi untuk guru seperti Aditia (2010) yang menyusun model kompetensi untuk guru akselerasi di lembaga pendidikan SMA X Kotamadya Bandung, Ka Yan (2010) yang menyusun model kompetensi guru di lembaga pendidikan prasekolah X Bandung, Najib (2005) yang mengembangkan model kompetensi guru madrasah di lingkungan Departemen Agama Kota Surabaya, dan Ista (2014) yang menyusun model kompetensi guru matematika SMP Unggulan (Ex RSBI) di Surabaya dalam Implementasi Kurikulum 2013 menunjukkan bahwa kompetensi untuk suatu jabatan yang serupa bisa berbeda-beda tergantung pada jenis dan karakteristik organisasi serta jobdesc yang melekat pada jabatan tersebut.

Dengan demikian, maka peneliti ingin mencari dan menyusun model kompetensi yang tepat bagi guru di Yayasan X (dengan mengacu pada model kompetensi dari Spencer).

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *mixed methods* yang berfokus pada data kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian. Pada tahap awal metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan dilengkapi dengan metode kuantitatif. Dalam menyusun model kompetensi ini, diperlukan data primer yang diperoleh dari hasil *fgd*, wawancara, data yayasan dan sumber lainnya seperti motto, visi, misi, piagam perjanjian, pilar,

nilai, peraturan pemerintah dan *jobdesc* guru di Yayasan X dan data sekunder yang diperoleh dari hasil kuesioner model kompetensi (sementara). Metode analisis data kualitatif dilakukan dengan mengkaji sumber-sumber data yang telah dikumpulkan. Analisis data kualitatif akan dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi dan triangulasi. Sementara analisis data kuantitatif akan dilakukan dengan memberikan skoring terhadap jawaban responden pada kuesioner model kompetensi.

## HASIL

Model kompetensi yang diujicobakan kepada Yayasan X KBB terdiri dari 14 macam kompetensi (yang mengacu pada model kompetensi Spencer). Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Model Kompetensi Guru

<b>Kompetensi</b> Karakteristik yang dimiliki individu meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kepibadian, dan nilai yang dapat diukur untuk bekerja sesuai dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan efisien.			
<b>No</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Tingkat Relevansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	<i>Self Confidence</i>	Sangat Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
2	<i>Self Control</i>	Sangat Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
3	<i>Customer Service Orientation</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
4	<i>Interpersonal Understanding</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X

5	<i>Flexibility</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
6	<i>Teamwork &amp; Cooperation</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
7	<i>Impact &amp; Influence</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
8	<i>Other Personal Effectiveness</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
9	<i>Developing Others</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
10	<i>Analytical Thinking</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
11	<i>Professional Expertise</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
12	<i>Conceptual Thinking</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
13	<i>Directiveness</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X
14	<i>Initiative</i>	Diperlukan dan Digunakan	Termasuk dalam Model Kompetensi Guru di Yayasan X

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa dari 14 jenis kompetensi yang mengacu pada *generic* model kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer memiliki nilai kesesuaian atau relevansi dengan kompetensi yang diperlukan bagi guru di Yayasan X KBB. Adapun susunan kompetensi tersebut antara lain dimulai dari *self confidence, self control, customer service orientation,*

*interpersonal understanding, flexibility, teamwork & cooperation, impact & influence, other personal effectiveness, developing others, analytical thinking, professional expertise, conceptual thinking, directiveness, dan initiative.*

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data primer (motto, visi, misi, piagam perjanjian, pilar, nilai, peraturan pemerintah dan *jobdesc* guru di Yayasan X) dan data sekunder (kuesioner model kompetensi), diketahui bahwa dari 14 jenis kompetensi yang mengacu pada *generic* model kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer sesuai atau relevan dengan dengan kompetensi yang diperlukan bagi guru di Yayasan X KBB. Spencer juga menyatakan bahwa di dalam satu model kompetensi sebaiknya terdiri dari 8-12 kompetensi agar penggunaannya dapat efektif (Spencer, 1993).

Adapun bobot dari tingkat relevansi yang ada dibedakan kembali berdasarkan penilaian responden terhadap tingkat relevansi antara kompetensi dengan *excellent performance* pada guru di Yayasan X sehingga terbagi menjadi kompetensi yang sangat diperlukan, kompetensi yang diperlukan dan tentunya kompetensi tersebut digunakan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kompetensi yang sangat diperlukan artinya kompetensi utama yang dibutuhkan dan harus dimiliki oleh guru di Yayasan X tersebut. Adapun susunan kompetensi tersebut antara lain mulai dari *self confidence* dan *self control*. Sementara kompetensi yang diperlukan merupakan kompetensi pendukung yang juga dibutuhkan oleh guru di Yayasan X dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun susunan kompetensi tersebut antara lain mulai dari *customer service orientation, interpersonal understanding, flexibility, teamwork & cooperation, impact & influence, other personal effectiveness, developing others, analytical thinking, professional expertise, conceptual thinking, directiveness, dan initiative.*

*Self Confidence* merupakan kemampuan yang menggambarkan keyakinan guru akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas hingga tuntas. *Self confidence* menjadi kompetensi yang sangat diperlukan baik di dalam kelas maupun diluar kelas karena kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki digunakan ketika guru memberikan materi pembelajaran. Hal ini tentu didasari oleh pengetahuan yang menunjang untuk kelancaran proses belajar mengajar di kelas. Selain itu, kompetensi ini juga dibutuhkan guru ketika menjadi tutor sebaya bagi rekan kerja sesama guru yang baru magang. Adapun saat diluar kelas seperti menghadapi orangtua yang memiliki tingkat pendidikan di atas guru tersebut dan orang tua yang kurang memahami kondisi anaknya.

*Self Control* adalah kompetensi guru dalam mengendalikan emosi dan menahan munculnya aksi negatif ketika berhadapan dengan situasi kerja yang stress. Karakteristik peserta didik yang beragam khususnya ketika menghadapi siswa berkebutuhan khusus memerlukan penanganan yang khusus pula. Selain itu, konsep berbasis interaktif yang menuntut guru untuk bisa berkomunikasi secara aktif dengan orang tua membuat guru harus dapat mengendalikan diri dalam bersikap karena pola komunikasi yang terjalin antara guru dan orang tua tanpa batasan ruang dan waktu. Sebagai seorang guru di Yayasan X dengan berbagai kompleksitas pekerjaan yang ada di lingkungan pekerjaan baik terhadap siswa, orang tua, rekan kerja ataupun kebijakan yayasan tentunya membutuhkan pengelolaan diri yang tepat dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang berpeluang menimbulkan stress.

*Customer Service Orientation* adalah kemampuan guru dalam menemukan dan memenuhi kebutuhan konsumen internal dan eksternal. Kompetensi ini dibutuhkan dan digunakan oleh guru Yayasan X dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu dalam menggunakan metode pengajaran yang bervariasi disesuaikan dengan perkembangan psikologis dan kebutuhan khusus dari peserta didik khususnya dari siswa berkebutuhan khusus. Kompetensi ini diperlukan untuk membangun pola komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan orangtua.

*Interpersonal Understanding* merupakan kemampuan guru dalam memahami orang lain termasuk peserta didik dan rekan kerjanya yang mencakup kemampuan untuk mendengarkan dan memahami perasaan, keinginan atau pemikiran. Kompetensi ini diperlukan dan digunakan oleh guru di Yayasan X dalam pekerjaannya terkait dengan pemahaman guru terhadap kondisi psikis dari peserta didiknya khususnya pada siswa berkebutuhan khusus sehingga diharapkan guru mampu menentukan pendekatan yang tepat selama proses kegiatan belajar mengajar. Dengan kompetensi ini diharapkan guru di Yayasan X dapat memahami orang lain termasuk peserta didik, orang tua dan rekan kerjanya sehingga dapat menampilkan kinerja yang lebih efektif di Yayasan X.

*Flexibility* merupakan kemampuan guru dalam beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, individu ataupun kelompok yang bervariasi. Kompetensi ini dinilai diperlukan dan digunakan oleh guru di Yayasan X Kabupaten Bandung Barat, mengingat peran guru di yayasan tersebut bukan hanya mengajar dikelas dengan karakteristik peserta didik yang homogen, melainkan peserta didik yang heterogen seperti keberadaan siswa berkebutuhan khusus. Selain itu, disaat yang bersamaan beberapa guru juga memiliki tugas tambahan dilingkup sekolah atau yayasan seperti menjadi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, penanggung jawab kegiatan, mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan yayasan dan melaksanakan berbagai kebijakan yang diberikan oleh yayasan, yang mana kebijakan yang diberikan tersebut juga seringkali berubah-ubah. Hal tersebut membuat guru harus memiliki kemampuan fleksibilitas yang tinggi ditengah tugasnya untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik agar semua tuntutan tugas dapat terpenuhi dengan baik.

*Team Work and Cooperation* merupakan kompetensi guru dalam bekerjasama secara kooperatif dalam tim, termasuk memberikan dan menerima ide atau pendapat yang dapat membantu memperlancar proses penyelesaian pekerjaan kelompok, mendukung penyelesaian tugas kelompok dan berkomunikasi secara efektif

untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok. Kompetensi ini terkait dengan peran sebagai guru di Yayasan X dikarenakan perlu berbagai pendekatan untuk berbaur dan berpartisipasi dalam kelompok kerja selain dengan peserta didik khususnya siswa berkebutuhan khusus, juga relasi bersama dengan orang tua, rekan kerja dan manajemen yayasan. Dengan kompetensi ini diharapkan guru di Yayasan X dapat bekerjasama secara kooperatif baik di lingkungan internal kelas atau sekolah maupun di lingkungan Yayasan X.

*Impact and Influences* adalah kemampuan guru dalam membujuk, menyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan orang lain khususnya peserta didik untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Kompetensi ini dibutuhkan dan digunakan guru di Yayasan X dalam menjalankan pekerjaannya untuk menampilkan suatu tindakan yang diharapkan peserta didiknya mampu mengadopsinya dengan tepat. Oleh karena itu diperlukan citra diri yang kuat, keterampilan komunikasi dan interpersonal dalam berinteraksi dengan peserta didiknya sehingga menumbuhkan rasa percaya dan keyakinan terhadap guru tersebut.

*Other Personal Effectiveness* adalah kompetensi guru dalam bekerja secara efektif ketika berhadapan dengan tekanan dan kesulitan. Guru dengan kompetensi ini akan mampu menilai diri secara akurat agar bisa bekerja secara efektif dalam berbagai situasi sekalipun dalam tekanan dan kesulitan. Ia akan menyenangkan pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi. Ia juga dapat menjalin relasi dan memiliki harapan yang positif terhadap orang lain di lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil *fgd* kompetensi ini diperlukan dan digunakan karena guru harus mampu untuk mengukur kemampuannya dalam menyelesaikan tugas khususnya tugas yang berkaitan dengan administrasi dan kegiatan belajar mengajar sehingga ketika ada tugas yang dirasa kurang mampu untuk diselesaikan secara individu maka, guru tersebut dapat bekerja sama dengan orang lain atau mengkomunikasikannya secara positif kepada berbagai pihak untuk mendapatkan solusi guna membantu menyelesaikan tugasnya tersebut.

*Developing Others* adalah kompetensi guru dalam menggunakan berbagai metode mengajar dan memberi *feedback* untuk mengembangkan orang lain khususnya peserta didiknya. Kompetensi ini diperlukan dan digunakan guru di Yayasan X dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu pada saat kegiatan pembelajaran guru perlu untuk memastikan bahwa metode pembelajaran yang diberikan mampu mengarahkan peserta didik khususnya siswa berkebutuhan khusus agar sesuai dengan yang diharapkan. Guru juga perlu memberikan suatu harapan yang positif yang dapat disampaikan melalui *feedback* terhadap peserta didiknya terlebih pada siswa berkebutuhan khusus tentu membutuhkan metode tertentu untuk dapat menyampaikan *feedback* agar dapat diterima secara positif oleh peserta didiknya tersebut.

*Analytical Thinking* adalah kompetensi guru dalam memahami masalah dengan memecah masalah tersebut dalam bagian-bagian yang lebih kecil. Guru dengan kompetensi *analytical thinking* yang tinggi akan menunjukkan kemampuannya dalam menganalisa berbagai persoalan secara mendasar/sederhana dan memecahnya menjadi beberapa bagian sehingga mampu mengantisipasi hambatan dan dapat berpikir kedepan mengenai langkah-langkah berikutnya yang harus dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam situasi kerjanya. Kompetensi ini dibutuhkan dan digunakan oleh guru di Yayasan X ketika guru harus membuat rencana pembelajaran, model dan metode pembelajaran dan menyusun sejumlah aktivitas kerja dalam proses kegiatan belajar mengajar secara detail dan tepat sesuai dengan karakteristik peserta didik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Yayasan X.

*Professional Expertise* merupakan kompetensi guru dalam menguasai pekerjaan yang berkaitan dengan banyaknya pengetahuan dan adanya upaya untuk mengembangkan serta menggunakan pengetahuan tersebut. Kompetensi ini secara umum lebih banyak menggambarkan kemampuan pada pengetahuan teknis yang berhubungan dengan profesinya sebagai guru. Diawali dengan pemahaman akan visi dan misi dari Yayasan X

serta tujuan dari adanya sekolah inklusif berbasis interaktif itu sendiri, diharapkan guru di Yayasan X mampu menginternalisasikan dalam kesehariannya sehingga membentuk kesediaan untuk dirinya mengembangkan wawasan dan pengetahuannya serta menyusun rencana kerja jangka panjang terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah Yayasan X. Hal ini terkait dengan bagaimana guru mampu mengembangkan keberagaman metode, materi dan pengetahuan untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga membantunya untuk dapat berperan aktif saat bekerja di Yayasan X.

*Conceptual Thinking* adalah kompetensi guru dalam memahami situasi atau masalah dengan menyusun potongan-potongan masalah tersebut menjadi sesuatu yang lebih besar. Hal ini meliputi kemampuan menggunakan dan memodifikasi suatu konsep dan metode yang ada dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Cara pandang seorang guru dalam menyikapi permasalahan menjadi salah satu kunci dalam menyelesaikan sebuah permasalahan. Sedangkan di luar kelas, kompetensi ini dibutuhkan saat guru di Yayasan X menghadapi orang tua yang kritis yang sebelumnya sudah menyekolahkan anaknya beberapa tahun di sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan X. Saat orang tua mengeluhkan perbedaan cara penanganan guru lama dengan guru baru, sehingga menuntut guru untuk menggunakan dan memodifikasi suatu konsep dan metode yang ada dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Diperlukan sebuah konsep berpikir yang tepat dengan memahami situasi atau masalah dengan menyusun potongan-potongan masalah tersebut menjadi sesuatu yang lebih besar untuk mampu menjembatani perbedaan konsep tersebut menjadi lebih jelas dan diterima oleh orangtua.

*Directiveness/Assertiveness* adalah kompetensi guru untuk membuat orang lain khususnya peserta didik menurut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menginformasikan kepada orang lain mengenai hal yang harus dilakukannya, baik secara tegas, memberikan instruksi, menuntut maupun dengan ancaman. Guru

yang memiliki kompetensi *directiveness/assertiveness* yang tinggi akan memberdayakan orang lain melalui arahan dan instruksi yang jelas terutama yang terkait dengan proses belajar mengajar di kelas terhadap peserta didik di sekolah inklusif berbasis interaktif di Yayasan X. Tentunya hal ini tidak terlepas dari upaya untuk mengarahkan berbagai personil yang ada disekelilingnya kearah yang positif. Saat guru diberikan tugas oleh kepala sekolah untuk menjadi tutor sebaya bagi guru magang yang baru, guru tersebut idealnya memiliki kemampuan untuk mengarahkan guru magang tersebut untuk mensosialisasikan tujuan pendidikan sesuai dengan visi misi dan nilai-nilai yang dianut oleh Yayasan X.

*Initiative* adalah kompetensi guru yang berkaitan dengan kesediaan guru untuk bertindak melebihi tugas dan tanggung jawab yang dituntut dalam pekerjaan. Kompetensi ini menunjukkan kesediaan dari guru sebagai bagian dari lembaga pendidikan untuk melakukan dan meningkatkan hasil kerjanya melebihi standar kerja yang diharapkan, termasuk kesigapan dalam melakukan perbaikan proses kerja atau menghindari masalah yang mungkin muncul sekalipun baru sebatas prediksi. Kompetensi ini diperlukan dan digunakan guru untuk senantiasa menggali berbagai informasi terkini guna memberikan pengetahuan dan wawasan terbaru kepada peserta didiknya, membantu peserta didiknya untuk memahami dan menyikapi dengan tepat berbagai isu-isu yang berkembang disekitarnya. Sebagai bagian dari anggota yayasan, guru memerlukan kesigapan dan kepekaan akan perubahan-perubahan kebijakan yang dilakukan oleh manajemen Yayasan X.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwa 14 jenis kompetensi yang mengacu pada *generic* model kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer memiliki nilai kesesuaian dengan kompetensi yang diperlukan bagi guru di Yayasan X Kabupaten Bandung Barat. Oleh karena itu, ke 14 jenis kompetensi tersebut selanjutnya akan dijadikan sebagai model kompetensi guru di Yayasan X.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, dapat diketahui bahwa ke 14 kompetensi pada *generic* model kompetensi kelompok *helping and human service workers* dari Spencer ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menyusun kompetensi guru di suatu lembaga pendidikan atau bahkan jabatan lain yang termasuk pada kelompok *helping and human service workers*. Akan tetapi, kompetensi mana saja yang digunakan, akan disesuaikan dengan karakteristik lembaga, tingkat pendidikan, ataupun deskripsi pekerjaan dari suatu jabatan. Selanjutnya, hasil pemetaan dari model kompetensi ini bisa disosialisasikan kepada subjek dalam rangka pemberian intervensi psikoedukasi tanpa pelatihan.

## **KESIMPULAN**

*Generic* model kompetensi pada kelompok *helping and human service workers* dari Spencer memiliki nilai kesesuaian atau relevansi dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh guru di Yayasan X KBB. Definisi kompetensi menurut Yayasan X KBB adalah karakteristik yang dimiliki individu meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kepibadian, dan nilai yang dapat diukur untuk bekerja sesuai dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan efisien. Model kompetensi untuk guru di sekolah inklusif berbasis interaktif di Yayasan X KBB terdiri dari 14 kompetensi. Kompetensi *self confidence* dan *self Control* dinilai sebagai kompetensi yang sangat diperlukan (*absolutely essential*) dan digunakan. Sedangkan kompetensi *customer service orientation, interpersonal understanding, flexibility, teamwork & cooperation, impact & influence, other personal effectiveness, developing others, analytical thinking, professional expertise, conceptual thinking directiveness*, dan *initiative* dinilai sebagai kompetensi yang diperlukan (*essential*) dan digunakan oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari di lingkungan Yayasan X KBB. *Generic* model kompetensi pada kelompok *helping and human service workers* dari Spencer pada beberapa lembaga pendidikan memiliki kesamaan terkait kompetensi yang diperlukan untuk jabatan guru. Hanya saja, susunannya yang sedikit berbeda.

Hal tersebut terjadi karena perbedaan karakteristik dari setiap lembaga.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- [1] Aditia, (2010). Suatu Penelitian Mengenai Penyusunan Model Kompetensi Guru Akselerasi Di Lembaga Pendidikan Sma "X" Kotamadya Bandung. Universitas Kristen Maranatha.
- [2] Ahmad, et. Al. (2020). *Reformulasi Visi, Misi dan Tujuan Sekolah*. Medan. BKI FITK Sumatera Utara.
- [3] Callista (2016) Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. Universitas Kristen Petra
- [4] Edi. (2020). Buku Panduan Sekolah Interaktif Gemilang. Kabupaten Bandung Barat. Baharu Foundation
- [5] Gunastri. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Forum Manajemen*, 11: 2.
- [6] Indonesia. (2009). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2009. Tentang Pendidikan Inklusif Bagi Peserta Didik Yang Memiliki Kelainan Dan Memiliki Potensi Kecerdasan Dan/Atau Bakat Istimewa. Salinan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2009. Sekretariat Negara. Jakarta.
- [7] Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru Dan Dosen. Lembaran Negara Ri Tahun 2014 Nomor 14 Tahun 2005. Sekretariat Negara. Jakarta.
- [8] Ka Yan. (2007). Penyusunan Model Kompetensi Guru Di Lembaga Pendidikan Prasekolah "X" Bandung. Universitas Kristen Maranatha.
- [9] Spencer, Jr., Lyle M & Signe M.Spencer. (1993). *Competence At Work: Models For Superior Performance*. Canada;: Hond Wiley & Son,Inc.