

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia pada saat ini perlu ditingkatkan kualitasnya, terutama bagi guru dan murid dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagai pengajar atau pendidik, guru mempunyai peran penting bagi keberhasilan pendidikan. Adanya inovasi dalam pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia, salah satunya terfokus pada faktor guru.

Peran dan tanggung jawab guru pada saat ini semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Guru dituntut untuk memiliki profesionalisme sehingga melahirkan anak didik yang cerdas, kritis, inovatif, demokratis, dan berakhlak. Namun kebanyakan guru di Indonesia belum mempunyai profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20/2003 yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat.

Hampir satu dasawarsa terakhir ini, media massa khususnya media cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya, banyak dari berita tersebut yang cenderung melecehkan atau meremehkan posisi guru dan semakin lama citra guru semakin terpuruk (Moh.Uzer Usman, 2000).

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka. Hal ini terlihat dari fakta bahwa berdasarkan catatan *Human Development Index* (HDI), 50% guru di Indonesia tidak memiliki kualitas standar. Dari data statistik HDI, terdapat 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% guru SMA, 34% guru SMK dianggap belum layak mengajar di jenjang masing-masing. Kasus lain mengenai *knowledge* guru, yaitu seperti yang dikemukakan oleh pakar Administrasi Pendidikan UPI Bandung, Prof. Anang Fatah, yaitu pada uji kompetensi Matematika, dari 40 pertanyaan, rata-rata hanya satu yang diisi benar oleh guru yang berlatar belakang pendidikan Bahasa Inggris (www.geocities.com).

Dari kenyataan-kenyataan ini sekalipun pahit bagi guru, sudah saatnya kompetensi guru ditingkatkan sebab tanggung jawab dalam mengembangkan profesi guru pada dasarnya merupakan tuntutan kebutuhan pribadi guru, tanggung jawab mempertahankan dan mengembangkan profesinya tidak dapat dilakukan oleh orang lain kecuali oleh dirinya sendiri, selain didukung pula oleh pihak pemerintah. Dalam rangka peningkatan kompetensi guru serta kualitas mengajar guru sehingga tercipta kondisi belajar mengajar yang efektif menjadikan guru harus memiliki sejumlah kemampuan. Salah satunya adalah kemampuan untuk menerapkan kurikulum dan metoda mengajar yang secara inovatif (Suyanto dalam Guru yang Profesional dan Efektif : Kompas, 2001). Kurikulum yang sering berubah-ubah selama beberapa tahun terakhir jelas menuntut kualifikasi seorang guru dalam mengajar agar guru tersebut kompeten di bidangnya. Selain

menghadapi perubahan kurikulum, seorang guru juga harus memenuhi tuntutan sekolah serta selalu mengajar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Mengatasi tuntutan dan permasalahan tersebut maka perlu dilakukan upaya-upaya pembangunan melalui pendidikan dengan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdidik dan mampu mengikuti corak dan dinamika yang sedang berkembang secara cepat. Dengan demikian diperlukan kemauan yang keras dan sungguh-sungguh untuk mengubah pola pikir dalam mengembangkan sistem pendidikan dengan menyusun kurikulum yang baru. Oleh karena itu pemerintah Indonesia berusaha meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara membuat kurikulum dan terus memperbaikinya.

Saat ini pemerintah telah mengubah Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Menurut Mulyasa, 2003, KBK merupakan konsep kurikulum yang menekankan pada pengembangan kemampuan peserta didik dalam melakukan tugas dengan standar kinerja tertentu sehingga hasilnya dapat dirasakan peserta didik berupa penguasaan seperangkat kompetensi tertentu. Namun saat ini, KBK telah diganti menjadi KTSP. KTSP ini memberi keleluasaan penuh kepada setiap sekolah untuk mengembangkan kurikulum dengan tetap memperhatikan potensi sekolah dan potensi daerah sekitar. (<http://airmataguru.blogspot.com/2007/09/catatan-kritis-kurikulum-2006.html>).

Adanya perubahan sistem kurikulum KBK menjadi KTSP membawa dampak bagi dunia pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar. Sebagai dampak dari KTSP tersebut, guru dituntut untuk mempunyai kemampuan

mengembangkan kepribadian siswa misalnya menanamkan nilai-nilai agama dan sosial. Selain itu, guru juga harus mempunyai kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi sekolah. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, menguasai landasan dan bahan pengajaran, menyusun dan melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar-mengajar yang telah dilaksanakan (Moh. Uzer Usman, 2000).

Dengan adanya berbagai tuntutan terhadap guru maka kinerja guru sebagai pemegang peran utama dalam proses belajar mengajar akan menentukan kualitas pengajaran yang diberikannya. Namun, sampai saat ini standar mengenai kinerja guru yang dianggap baik dalam memberikan pengajaran berbeda-beda, masing-masing sekolah memiliki tuntutan, visi, misi yang berbeda-beda pula. Untuk melakukan suatu penilaian terhadap kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan, maka salah satu metoda yang lebih baik untuk digunakan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pendekatan kompetensi. Pendekatan kompetensi ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan kerja seseorang atau performansi kerja yang tinggi (McClelland, 1973).

Kriteria penilaian terhadap guru harus merupakan prediktor terbaik dalam meramalkan kinerja guru. Sesuai dengan hal tersebut, kompetensi merupakan prediktor terbaik dalam meramalkan kinerja individu. Kompetensi adalah karakteristik individu yang berhubungan langsung dengan kriteria kinerja efektif

atau superior dari suatu jabatan atau situasi (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi mengacu pada perilaku-perilaku yang terbukti menunjukkan kinerja yang paling baik. Dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki nilai prediksi lebih baik karena mengacu pada perilaku-perilaku yang sudah tampak dengan menunjukkan kinerja terbaik (Shermon, 2005).

Kompetensi-kompetensi yang muncul setelah dilakukan pengukuran nantinya akan digabungkan menjadi satu kelompok, yaitu model kompetensi. Model kompetensi adalah suatu perangkat faktor kesuksesan yang diperlukan untuk mencapai *excellent performance* pada suatu peran atau jabatan tertentu. *Excellent performers* menampilkan perilaku-perilaku tersebut secara konstan dalam menjalankan perannya dibandingkan dengan *average* atau *poor performers* (Spencer & Spencer, 1993).

SMAN “X” Bandung merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki visi menjadi sekolah yang berprestasi dengan dilandasi iman dan takwa. Adapun indikator dari visi tersebut adalah meningkatnya prestasi akademik dan non-akademik serta meningkatnya keimanan dan ketakwaan. Misi SMAN “X” Bandung adalah meningkatkan prestasi akademik, membentuk warga yang religius, meningkatkan budaya disiplin dan budaya kerja, meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu juga misinya adalah meningkatkan prestasi ekstrakurikuler, menumbuhkan minat baca, meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris, meningkatkan suasana yang kondusif, meningkatkan budaya demokratis.

Tujuan SMAN “X” Bandung adalah mengacu pada tujuan pendidikan nasional yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sedangkan *job description* utama guru SMAN “X” Bandung adalah memberikan materi pengajaran, membuat perencanaan proses belajar mengajar, menilai prestasi siswa, membantu murid yang mengalami masalah khususnya dalam belajar, memberikan laporan kepada BP atau kepala sekolah untuk murid yang harus ditangani lebih lanjut.

Sasaran SMAN “X” Bandung adalah untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Para guru dan kepala sekolah serta dengan persetujuan komite sekolah menetapkan sasaran program sekolah, baik untuk jangka waktu pendek, menengah, maupun jangka panjang.

Sistem pengelolaan SDM yang dilakukan oleh SMAN “X” Bandung mulai seleksi hingga penilaian performa mengajar guru saat ini belum menggunakan kriteria kompetensi melainkan menggunakan kriteria dari pemerintah atau dari pusat. Pihak kepala sekolah merasa sistem pengelolaan SDM yang dilakukan selama ini dengan hanya mengacu kepada kriteria dari pemerintah ternyata masih kurang menjangkau secara spesifik aspek-aspek apa saja yang dibutuhkan oleh guru-guru dalam mengajar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa sistem pengelolaan SDM yang dilakukan oleh SMAN “X” Bandung mulai dari seleksi hingga penilaian performa mengajar guru belum didasarkan atas model kompetensi melainkan berdasarkan sistem penilaian dari pusat. Menurut

kriteria penilaian dari pusat, hal-hal yang diobservasi dan dievaluasi dari seorang guru adalah berdasarkan *job description* yang kemudian dituangkan ke dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja Pegawai Negeri Sipil (DP3). Unsur-unsur yang dinilai dalam daftar penilaian tersebut terdiri dari 7 kriteria, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kriteria prakarsa. Oleh karena itu sistem penilaian berdasarkan model kompetensi dirasakan perlu agar dapat mengetahui aspek-aspek apa saja yang memang dibutuhkan dan harus ditingkatkan untuk dapat menampilkan performa kerja terbaik guru yang disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Sejak tahun pelajaran 2006 / 2007 terjadi perubahan kurikulum dari KBK menjadi KTSP. Hal ini menuntut SMAN "X" Bandung harus lebih mengoptimalkan kualitas mengajar guru-gurunya. Berbagai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan sekolah kepada guru bukanlah suatu hal yang mudah. Disamping itu berbagai tantangan yang muncul akan semakin meningkat dan harus dapat diatasi sehingga kualitas hasil kerja guru tetap optimal. Sebagai seorang guru, tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar murid menjadi hal yang sangat penting. Dengan meningkatnya tuntutan terhadap sekolah dan guru-guru dalam mengajar, maka diharapkan guru-guru di SMAN "X" memiliki kompetensi yang dapat mengatasi tantangan dan tuntutan yang ada.

Berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan murid sebagai pengguna jasa terus dilakukan, khususnya dengan meningkatkan kompetensi masing-masing guru dalam mendidik murid-muridnya. SMAN "X" Bandung berusaha mengatasi permasalahan yang muncul dari sumber daya manusianya, yaitu dengan cara

mengirimkan beberapa guru untuk mengikuti pelatihan atau seminar sesuai dengan bidang mata pelajarannya.

Berdasarkan wawancara kepada 10 orang guru SMAN “X” Bandung, terdapat beberapa permasalahan yang muncul seputar keberadaan guru sebagai pendidik, misalnya sistem perekrutan tenaga pendidik yang belum terstandarisasi. Selain itu juga, salah seorang guru di SMAN “X” Bandung mengatakan bahwa *training* yang dilakukan terkadang kurang tepat sasaran dan kurang berdampak secara langsung kepada guru sehingga tidak memberikan *skill* yang dapat meningkatkan performa sekolah tersebut. Bahkan sebagian guru menjadi malas dan menghindar untuk mengikuti *training* atau mereka terkadang membuat undian bergilir untuk mengikuti *training*.

Berdasarkan wawancara tersebut, ada dua orang guru yang mengalami kesulitan karena adanya perubahan kurikulum yang ditentukan oleh pemerintah / pusat dan sekolah harus mengikutinya. Dengan adanya KTSP, sekolah diberikan wewenang untuk membuat silabus mengenai materi apa saja yang akan diberikan kepada murid untuk masing-masing mata pelajaran. Kurikulum ini berbeda dengan kurikulum sebelumnya yaitu KBK yang masih disosialisasikan selama tiga tahun yang lalu. Tidak heran jika mereka merancang silabus (materi pembelajaran) hanya berdasarkan dari tahun yang sebelumnya karena merasa kesulitan terhadap perubahan kurikulum ini.

Berdasarkan wawancara kepada 10 orang murid SMAN “X” Bandung, mereka menginginkan guru yang mampu memahami murid (60%), bersikap melayani (90%), tidak kaku dalam perannya sebagai guru (100%), dapat

memotivasi murid (60%), inovatif dalam mengajar (90%), berpikir kritis (80%), menguasai bidangnya (70%), mau mendengar (80%), memahami dan merespon keinginan murid dalam belajar (60%). Hal ini dikarenakan, menurut murid masih banyak guru yang mengajar di dalam kelas terkesan kaku, kurang memahami apa yang menjadi kebutuhan murid misalnya murid yang mengalami kesulitan belajar, masih ada guru yang marah-marah pada saat mengajar bila terjadi masalah di dalam kelas, ada guru yang masih kurang mengetahui penggunaan internet atau komputer.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN “X” Bandung, pada kenyataannya masih ada beberapa guru di sekolahnya yang masih kaku dalam mengajar sehingga terkesan monoton. Ada guru yang masih kurang bersahabat dengan murid baik di dalam maupun di luar kelas, kurang inovatif dan kreatif dalam mengajar, kurangnya pengetahuan mengenai teknologi misalnya dalam pemakaian komputer.

Harapan-harapan antara murid dan guru masih ada yang belum terpenuhi dalam proses belajar mengajar, sehingga adanya kesenjangan antara harapan murid terhadap guru yang seharusnya guru memiliki kompetensi dalam profesinya. Dalam kenyataannya masih terdapat beberapa hal yang menunjukkan bahwa guru masih kurang kompeten dalam mengajar. Terutama dengan adanya KTSP yang menuntut agar pihak sekolah khususnya guru untuk mandiri dalam menyusun dan mengaplikasikan program pendidikan yang akan diterapkan di sekolah.

Ada hal-hal tertentu yang diharapkan oleh murid masih belum tercapai sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh guru. Melihat permasalahan dan harapan seputar guru di SMAN “X” Bandung dan berbagai fungsi dari penyusunan model kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja terbaik dari guru serta keinginan dari pihak sekolah di SMAN “X” Bandung untuk menyusun model kompetensi guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai model kompetensi guru dan melihat gambaran mengenai penilaian guru terhadap model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah seperti apakah gambaran mengenai model kompetensi pada guru di SMAN “X” Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi-kompetensi guru dan penilaian guru terhadap kompetensi-kompetensi yang diperoleh.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai model kompetensi guru dan gambaran mengenai kompetensi-kompetensi yang perlu dikembangkan oleh guru SMAN “X” Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Penelitian ini dapat memperkaya ilmu psikologi pendidikan mengenai model kompetensi pada guru.
- Hasil penelitian ini juga dapat berguna bagi penelitian lain sebagai bahan pendukung untuk melanjutkan atau mengadakan penelitian dengan topik yang sama mengenai model kompetensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi bagi kepala sekolah SMAN “X” Bandung mengenai gambaran model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung, sesuai dengan visi, misi, tujuan dan *job description* guru yang dapat digunakan sebagai sistem pengelolaan SDM yaitu penilaian kinerja guru dan untuk menentukan pelatihan yang tepat.
- Memberikan informasi kepada guru mengenai model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung untuk digunakan sebagai dasar pengembangan diri guru.

1.5 Kerangka Pikir

Sekolah Menengah Atas Negeri “X” di Bandung merupakan salah satu lembaga pendidikan yang telah berdiri sejak tahun 1957. Sekolah ini memiliki visi yaitu meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik serta meningkatkan keimanan dan ketakwaan. Misi dari SMAN “X” Bandung adalah meningkatkan prestasi akademik, membentuk warga yang religius, meningkatkan budaya disiplin dan budaya kerja, meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di Perguruan Tinggi Negeri, meningkatkan prestasi ekstrakurikuler, menumbuhkan minat baca, meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris, meningkatkan suasana sekolah yang kondusif, meningkatkan budaya demokratis.

Selain itu tujuan SMAN “X” Bandung adalah mengacu pada tujuan pendidikan nasional yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Sedangkan *job description* utama guru SMAN “X” Bandung adalah memberikan materi pengajaran, membuat perencanaan proses belajar mengajar, menilai prestasi siswa, membantu murid yang mengalami masalah khususnya dalam belajar, memberikan laporan kepada BP atau kepala sekolah untuk murid yang harus ditangani lebih lanjut.

Salah satu faktor penting dan merupakan sumber daya manusia yang menentukan peningkatan kualitas pendidikan dan menjadi ujung tombak kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu guru. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu

melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Moh. Uzer Usman, 2000).

Salah satu metoda yang lebih baik untuk digunakan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui pendekatan kompetensi. Pendekatan kompetensi ini berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan kerja seseorang atau performansi kerja yang tinggi (McClelland, 1973). Sesuai dengan pendekatan kompetensi, maka pendekatan kompetensi pada profesi guru penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan performansi kerja yang tinggi dari guru ketika mengajar.

Sistem pengelolaan SDM yang dilakukan oleh SMAN “X” Bandung, masih mengacu kepada kriteria dari pemerintah saja. Hal ini masih dirasakan kurang menjangkau secara spesifik aspek-aspek apa saja yang dibutuhkan oleh guru dalam mengajar. Perubahan kurikulum dari KBK menjadi KTSP, menuntut SMAN “X” Bandung harus lebih memaksimalkan kualitas guru dalam mengajar. Dengan meningkatnya tuntutan terhadap sekolah dan guru-guru dalam mengajar, maka diharapkan guru-guru di SMAN “X” Bandung memiliki suatu kompetensi yang dapat mengatasi tuntutan yang ada.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan secara langsung dengan kinerja efektif atau superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karakteristik dasar berarti mengacu pada sesuatu yang mendalam dan merupakan bagian bertahan dalam kepribadian individu dan dapat memprediksi tingkah laku dalam

berbagai situasi atau tugas yang dihadapi. Memiliki hubungan yang kausal atau sebab akibat berarti kompetensi dapat diprediksi melalui tingkah laku dan *performance* atau tampilan. Menurut standar kriteria tertentu berarti kompetensi dapat memprediksi siapa yang bertingkah laku efektif atau sebaliknya, dengan mengacu pada pedoman yang jelas. Jadi, kompetensi merupakan karakteristik individu dan mengindikasikan cara bertingkah laku atau berpikir, generalisasi dari berbagai situasi, dan bertahan dalam periode yang lama (Spencer & Spencer, 1993).

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu : *motive*, *trait*, *self-concept*, *knowledge*, dan *skill*. *Motive* diartikan sebagai keinginan yang dimiliki oleh individu secara konsisten, yang menyebabkannya bertingkah laku untuk mencapai goal, dan tingkah laku itu bisa saja berbeda dengan orang lain. Pada SMAN “X” Bandung, guru mempunyai keinginan bukan hanya sebagai pengajar, melainkan juga sebagai pendidik agar memberikan teladan dalam bentuk tingkah laku yang baik kepada muridnya.

Trait berarti karakteristik fisik dan respon konsisten yang dimiliki guru terhadap situasi atau informasi yang berkaitan dengan murid. Pada SMAN “X” Bandung, guru tanggap dalam mengobservasi perilaku murid ketika proses belajar mengajar di kelas. Misalnya, guru senantiasa tanggap untuk melihat situasi dan kondisi murid yang mulai jenuh ketika proses belajar mengajar.

Self-concept diartikan sebagai sikap, *value*, atau *self-image* yang dimiliki oleh guru. *Value* yang dimiliki seseorang akan memprediksi apa yang akan dilakukannya dalam situasi yang melibatkan orang lain. Pada SMAN “X”

Bandung, guru memiliki *value* bahwa mengajar merupakan hal yang penting dan merupakan salah satu prioritas dalam hidupnya. Dengan demikian, ia akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, berusaha agar murid memahami apa yang diajarkannya, dan guru juga bersedia untuk melakukan perubahan dalam memperbaiki kekurangannya dalam mengajar. Ia akan memandang positif pekerjaannya, sehingga ia akan bersikap positif pula, misalnya hadir tepat waktu saat mengajar atau mempergunakan waktu dalam mengajar dengan seefisien mungkin. Ia juga diharapkan memiliki *self-image* yang positif tentang kemampuan dirinya, sehingga ia akan menunjukkan kepercayaan diri ketika mengajar.

Knowledge adalah informasi spesifik yang dimiliki oleh guru. Hal ini berkaitan dengan profesi yang dijalankan. Pada SMAN “X” Bandung, guru memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang mata pelajaran masing-masing. Hal ini terlihat dari sejauh mana guru mampu menggunakan pengetahuannya dalam mengajar.

Skill berarti kemampuan guru untuk menampilkan tugas fisik / mental tertentu. Hal yang termasuk dalam kompetensi mental atau kognitif *skill* misalnya berpikir analitis dan konseptual. Pada SMAN “X” Bandung, guru memiliki *skill* dalam menjelaskan materi dengan menggunakan contoh-contoh atau aplikasi nyata dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mudah dipahami oleh murid.

Hubungan di antara lima karakteristik dasar kompetensi adalah *motive*, *trait*, *self concept*, dan *knowledge* merupakan *personal characteristics* yang akan memprediksi *skill* dalam bentuk tingkah laku, yang pada akhirnya akan

memprediksi *performance outcomes*. Jadi *motive*, *trait*, *self concept*, *knowledge*, dan *skill* akan 'diramu' menjadi satu kesatuan, dan merupakan pembentuk dari kompetensi. Selain itu, kompetensi selalu melibatkan maksud (*intent*), yang biasanya berupa *motive* atau *trait* yang menyebabkan timbulnya suatu tindakan. Sebagai contoh, *knowledge* dan *skill* selalu melibatkan *motive*, *trait*, atau *self concept*, yang menimbulkan adanya tenaga atau dorongan untuk menggunakan *knowledge* dan *skill* tersebut. Misalnya, guru yang memiliki motif berprestasi yang tinggi memiliki *personal characteristics* sebagai berikut : mengajar dengan baik, berkompetisi dengan standar kerja yang tinggi, menghendaki pencapaian yang berbeda dari guru-guru yang lain. Dengan demikian, ia akan menunjukkan tingkah laku seperti : menetapkan tujuan mengajar, mempunyai tanggung jawab dalam mengajar, menggunakan *feedback* dari murid untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, sehingga *outcomes* dari pekerjaannya mencapai *excellent performance*.

Kompetensi-kompetensi yang muncul setelah dilakukan pengukuran nantinya akan digabungkan menjadi satu kelompok, yaitu model kompetensi. Model kompetensi adalah suatu set faktor-faktor kesuksesan yang diperlukan untuk mencapai *excellent performance* pada suatu peran atau jabatan tertentu. *Excellent performers* menampilkan perilaku-perilaku tersebut secara konstan dalam menjalankan perannya dibandingkan dengan *average* atau *poor performers* (Spencer & Spencer, 1993). *Excellent performers* yang ditampilkan oleh guru di sekolah adalah dalam bentuk pengajaran yang berkualitas yang dapat memenuhi

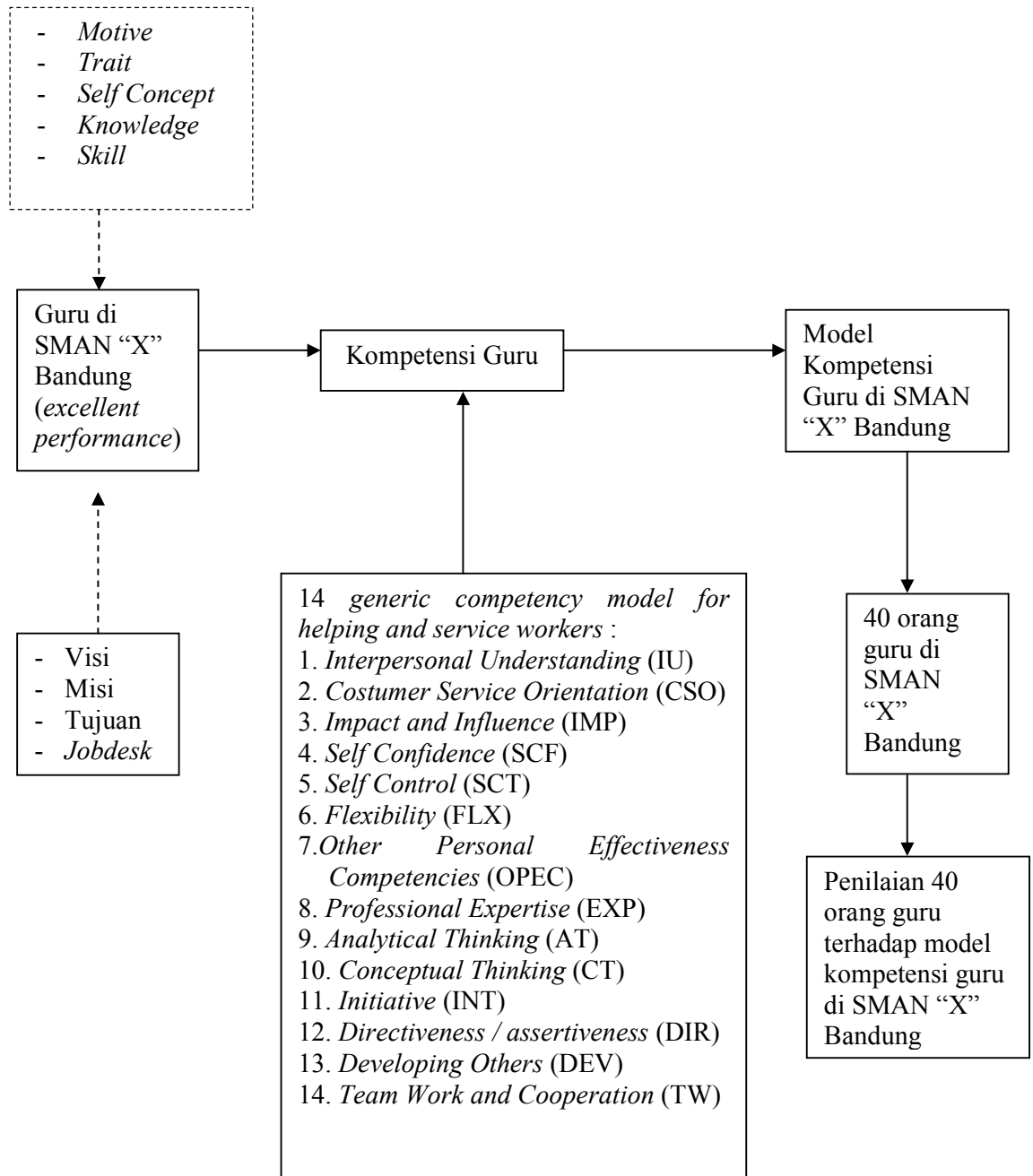
kebutuhan murid dalam mengajar serta sesuai dengan tuntutan dan kurikulum yang berlaku.

Model kompetensi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh SMAN “X” Bandung dalam menjawab tuntutan dan tantangan yang ada di masa sekarang dan masa yang akan datang. Penyusunan model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung didasarkan pada 14 *generic competency model for helping and service workers*, karena pekerjaan guru termasuk ke dalam kategori *helping and human service professionals* (Spencer & Spencer, 1993). *Generic competency* ini akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan model kompetensi guru, namun dapat dimodifikasikan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, serta *job description* guru. Adapun kompetensi Spencer tersebut adalah sebagai berikut : *Interpersonal understanding* (IU) adalah kompetensi guru untuk memahami murid. Hal ini merupakan kemampuan untuk mendengar secara akurat dan memahami hal-hal yang tidak diucapkan, dan mengekspresikan pikiran, perasaan, dan perhatian kepada murid. *Customer service orientation* (CSO) adalah kompetensi guru untuk menolong dan melayani murid. Hal ini terfokus kepada usaha untuk menemukan apa yang menjadi kebutuhan murid. *Impact and influence* (IMP) adalah kompetensi guru untuk membujuk, meyakinkan, atau mempengaruhi orang lain untuk mendukung agenda yang dibuat oleh guru tersebut. *Self-confidence* (SCF) adalah kompetensi guru akan keyakinan diri terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan sebuah tugas. Hal ini termasuk bagaimana individu mengekspresikan keyakinannya ketika berhadapan dengan situasi yang menantang, membuat sebuah keputusan atau mengungkapkan pendapatnya, dan

mampu menyelesaikan suatu masalah. *Self-control* (SCT) adalah kompetensi guru untuk menjaga emosinya agar tetap terkendali dan mencegah munculnya tingkah laku yang buruk walaupun sedang berada pada situasi yang penuh dengan tekanan. *Flexibility* (FLX) adalah kompetensi guru untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam situasi, individu, atau kelompok yang bervariasi. Ini merupakan kemampuan untuk mengerti dan menghargai perbedaan pendapat, menerima perubahan yang terjadi di dalam organisasi. *Other personal effectiveness* (OPEC) adalah kompetensi guru untuk menjalin hubungan persahabatan dengan murid dan menikmati kebersamaan tersebut. *Professional expertise* (EXP) adalah kompetensi guru terhadap penguasaan pekerjaan yang dikaitkan dengan pengetahuan, dan juga motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan membagikan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan itu kepada orang lain. *Analytical thinking* (AT) adalah kompetensi guru untuk memahami masalah dengan memecahkan masalah tersebut dalam bagian-bagian yang lebih kecil. *Conceptual thinking* (CT) adalah kompetensi guru dalam memahami situasi atau masalah dengan menyusun potongan-potongan masalah tersebut, menjadi sesuatu yang lebih besar. Hal ini meliputi mengidentifikasi pola dan menghubungkannya sehingga dapat mengidentifikasikan persoalan dalam situasi yang kompleks. *Initiative* (INT) adalah kompetensi guru untuk melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Hal ini juga berarti melakukan sesuatu yang tidak diminta oleh orang lain, yang akan memajukan atau mempertinggi hasil dari pekerjaan dan menghindari masalah, atau menemukan dan menciptakan kesempatan lain dalam menjalankan tugasnya. *Directiveness* /

assertiveness (DIR) adalah kompetensi guru untuk membuat orang lain menurut. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberi tahu orang lain mengenai hal-hal yang harus dilakukan, baik secara tegas, memberikan instruksi, menuntut maupun dengan ancaman. *Developing others* (DEV) adalah kompetensi guru dalam mengajar untuk mengembangkan potensi murid. *Team work and cooperation* (TW) adalah kompetensi guru untuk mampu bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari tim / kelompok.

Berdasarkan 14 *generic competency model*, akan disusun menjadi kuesioner mengenai model kompetensi guru. Kuesioner tersebut juga harus disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuan sekolah serta *job description* guru di SMAN “X” Bandung. Kuesioner diberikan kepada guru yang dianggap memiliki *excellent performance* sehingga menghasilkan model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung. Setelah itu, diberikan kepada 40 orang guru lainnya untuk memperoleh gambaran mengenai penilaian terhadap model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung.



Bagan 1.5 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

- Kompetensi guru di SMAN “X” Bandung didasari oleh *motive, trait, self concept, knowledge*, dan *skill* individu.
- Kompetensi guru di SMAN “X” Bandung sesuai dengan visi, misi, tujuan sekolah dan *job description* guru.
- Berdasarkan 14 *generic competency model for helping and service workers* (Spencer & Spencer, 1993) akan digunakan sebagai acuan untuk memperoleh gambaran mengenai model kompetensi guru di SMAN “X” Bandung.