

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini sedang dalam era globalisasi. Pada masa ini, adanya hubungan kerja sama dengan luar negeri sudah menjadi hal yang biasa. Salah bentuknya adalah dalam dunia pekerjaan, banyak sumber daya manusia dari luar negeri yang bekerja di Indonesia. Melihat adanya sumber daya manusia dari luar negeri yang dipekerjakan di Indonesia menunjukkan bahwa daya saing semakin meningkat. Agar sumber daya manusia Indonesia dapat bertahan di dalam era globalisasi ini, maka dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan memajukan kualitas pendidikan. Akan tetapi, kualitas pendidikan di Indonesia masih di anggap rendah, hal ini dilihat berdasarkan survey *Political and Economic Risk Consultant (PERC)*, yang menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia berada pada tingkat ke-12 dari 12 negara di Asia (<http://www.mii.fmipa.ugm.ac.id/new/?p=121>).

Melihat hal di atas, maka pemerintah Indonesia berusaha meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia, antara lain dengan menetapkan wajib belajar sembilan tahun, yang terdiri dari pendidikan dasar selama enam tahun ditambah dengan pendidikan menengah tiga tahun. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar ini penting karena membekali anak dengan keterampilan dan

pengetahuan dasar yang selain melandasi jenjang pendidikan menengah, juga melandasi jenjang pendidikan lainnya, serta bekal untuk menjalani hidup di masyarakat (http://www.beritanet.com/Education/pendidikan_indonesia.html)

Selain itu, pemerintah juga membuat kurikulum dan terus memperbaikinya. Saat ini pemerintah telah mengubah KBK menjadi 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 (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan). KTSP ini memberi keleluasaan penuh setiap sekolah mengembangkan kurikulum dengan tetap memerhatikan potensi sekolah dan potensi daerah sekitar. (<http://airmataguru.blogspot.com/2007/09/catatan-kritis-kurikulum-2006.html>).

Hal lainnya yang juga merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah dengan meningkatkan kualitas pengajarnya (guru). Melihat hal di atas, maka 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. Bukan itu saja, sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta) (<http://www.mii.fmipa.ugm.ac.id/new/?p=121>).

Berdasarkan hal tersebut kompetensi guru adalah penting, guna mengatasi masalah-masalah pendidikan yang ada di Indonesia serta dalam penyesuaian diri dengan pergantian kurikulum yang sering terjadi di Indonesia. Salah satu metode yang lebih baik untuk digunakan dalam upaya melakukan pengolahan sumber daya manusia atau guru adalah sistem “pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi” (*competency based human resources management*). Pendekatan kompetensi ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menyebabkan keberhasilan kerja seseorang atau performansi kerja yang tinggi (McClelland, 1973). *Competency Based Human Resources Management* merupakan metode yang dapat diaplikasikan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh sebagian besar manajemen sumber daya manusia (guru) agar dapat menjaring guru yang lebih baik (Spencer & Spencer, 1993).

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan kriteria kinerja efektif atau superior dari suatu jabatan atau situasi, kompetensi mengacu pada perilaku-perilaku yang terbukti menunjukkan kinerja yang paling baik. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki nilai prediksi lebih baik karena mengacu pada

perilaku-perilaku yang sudah tampak, yang menunjukkan kinerja terbaik (Shermon, 2005). Penyusunan model kompetensi guru didasarkan pada *generic competency model for helping and service workers* yang telah disusun oleh *Spencer & Spencer* dan terdiri dari 14 kompetensi, yaitu *Impact and Influence, Developing Others, Interpersonal Understanding, Self-Confidence, Self-Control, Other Personal Effectiveness Competencie, Professional Expertise, Customer Service Orientation, Teamwork and Cooperation, Analytical Thinking, Conceptual Thingking, Initiative, Flexibility ,directiveness / assertiveness*. Keempatbelas kompetensi inilah yang menjadi acuan dalam menyusun model kompetensi guru. (Competence at Work, 1993)

Model kompetensi guru ini dibutuhkan di sekolah-sekolah agar guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut secara maksimal. Salah satunya adalah guru Sekolah Dasar (SD). Guru SD memegang peranan yang cukup penting karena Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan dasar sebelum ke jenjang pendidikan yang lebih lanjut oleh karena itu anak-anak harus dipersiapkan dan dididik dengan cara yang benar sesuai dengan tuntutan dan harapan dari lingkungan sekitar. Salah satu lembaga Sekolah dasar yang hendak diteliti adalah SDK “X” , yang didirikan pada tahun 1964 dan merupakan salah satu SD di Kota Bandung yang sedang berkembang. SDK “X” Bandung merupakan suatu lembaga pendidikan yang memiliki visi menjadi sekolah unggul untuk mewujudkan insan yang kasih dan cerdas. Menjadi sekolah yang berkualitas serta menghasilkan anak didik yang berkualitas. Tidak hanya pintar dalam hal pelajaran, namun dalam kehidupan sehari-hari seperti sopan santun, tata krama,

serta memiliki hati nurani dan cerdas dalam mengambil keputusan serta menjalankan kehidupan sehari-harinya di luar sekolah.

Misinya adalah memberikan layanan pendidikan Kristen yang berkualitas dan berdaya saing serta memberikan layanan tata kelola dengan standar pelayanan prima. Guru-guru di SDK “X” ini, diharapkan tidak hanya sekedar mengajar mata pelajaran, tetapi juga memberikan pelajaran mengenai sikap, tingkah laku serta memperhatikan dan berusaha mengenal setiap muridnya, sehingga jika murid mengalami masalah, guru dapat menyadarinya dan membantu murid dalam menghadapi masalah tersebut sehingga tidak mengganggu kegiatan belajar murid tersebut. Sedangkan tujuannya adalah memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan yayasan SDK “X” untuk meningkatkan pelayanan pendidikan Kristen yang berkualitas melalui penguatan tata kelola, akuntabilitas, peningkatan mutu dan daya saing untuk mewujudkan insan yang berkualitas.

Demi menjalankan visi, misi dan tujuan dari sekolah tersebut, maka guru-guru yang berada di lingkungan SDK “X” perlu memiliki kompetensi yang dibutuhkan seperti cara mengajar yang menarik dan tidak monoton sehingga anak menjadi mudah mengerti mengenai materi yang diajarkan. Untuk itu, sekolah mengadakan beberapa langkah dalam melakukan seleksi guru, seperti jika ada orang yang melamar untuk menjadi guru di SDK “X” tersebut, maka surat lamaran tersebut dipelajari terlebih dahulu. Dilihat apakah calon guru tersebut memiliki pengalaman dalam mengajar, apa studi terakhir yang ditempuh guru tersebut dan jika memang saat itu sekolah membutuhkan guru, maka kepala sekolah akan memanggil calon tersebut dan mewawancarainya. Berdasarkan hasil

wawancara dengan kepala sekolah mengenai cara penempatan posisi guru tersebut maka jika ada guru yang baru bekerja di SDK “X” tersebut, maka dia tidak akan langsung menjadi guru tetap, tetapi menjadi guru honorer, maksudnya guru tersebut akan mengajar dalam waktu yang telah ditentukan dan disetujui bersama. Jika guru tersebut dianggap kompeten, maka kontrak mengajar akan diperpanjang dan jika setelah beberapa tahun guru tersebut dianggap dapat mengajar dengan baik dan dapat bekerja sama dengan guru-guru lain dalam mencapai visi dan misi serta tujuan dari sekolah tersebut, maka akan dijadikan guru tetap. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah guru tersebut memiliki kompetensi sebagai guru. Namun SDK “X” ini tidak memiliki model kompetensi guru yang dibutuhkan di sekolah tersebut sebagai acuan dalam perekrutan sehingga batasan seperti apakah kompetensi yang dibutuhkan oleh guru di SDK “X” ini agar visi, misi erta tujuannya tercapai, tidak ada.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 orang guru mengenai perubahan kurikulum, terdapat 6 orang guru (60%) merasa ada kesulitan dalam menjalani kurikulum yang baru karena harus mulai beradaptasi dengan cara-cara penyusunan materi pelajaran berdasarkan kurikulum baru tersebut. Lalu terdapat 2 orang guru (20%) yang merasa bahwa perubahan kurikulum tersebut bukanlah suatu masalah dan merasa bahwa kurikulum saat ini (KTSP) dianggap lebih longgar serta lebih baik bagi murid-murid. Terdapat 2 orang guru (20%) pada awalnya merasa bahwa perubahan kurikulum ini cukup sulit karena tidak adanya patokan yang pasti dalam menyusun materi pelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara pada 6 orang tua murid mengenai sekolah tersebut, terdapat 2 (33.33%) orang mengatakan bahwa SD tersebut merupakan SD yang cukup bagus dalam kualitasnya dan cara guru tersebut mengajar. Lalu berdasarkan wawancara mengenai perasaan orang tua murid terhadap sekolah tersebut, terdapat 4 (66.66%) orang yang mengatakan kecewa terhadap perhatian yang diberikan guru di kelas karena ada guru yang sms walaupun sedang mengajar di kelas serta ada guru yang tidak memeriksa hasil perbaikan tugas yang dikerjakan murid padahal guru tersebut yang menugaskannya.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 orang murid SDK "X", mengenai cara mengajar guru di dalam kelas, terdapat enam orang (60%) yang mengatakan bahwa kecepatan guru mengajar di dalam kelas terlalu cepat sehingga kurang mengerti. Dan empat orang (40%) yang mengatakan bahwa kecepatan guru mengajar di kelas cukup. Selain itu mengenai pendapat lainnya, terdapat 5 orang murid (50%) yang mengatakan bahwa terdapat guru yang cara mengajarnya menyenangkan, maksudnya membebaskan murid-muridnya jika ribut selama tidak berlebihan dan kurang ajar. Namun terdapat juga 5 orang murid (50%) yang mengatakan bahwa cara mengajar gurunya menyerasamkan karena guru tersebut suka marah pada muridnya.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sikap guru di dalam kelas, terdapat 3 orang (30%) yang mengatakan bahwa guru yang mengajar baik dan tidak suka marah (meninggikan suara dan membentak muridnya) lalu 7 orang (70%) lainnya yang mengatakan bahwa gurunya galak, yang dimaksudkan adalah bahwa jika ada murid yang terus menerus bertanya, maka murid tersebut akan

dimarahi selain itu jika ada murid yang lambat dalam menemukan halaman pun akan dimarahi.

Adapun tugas dan tanggung jawab guru di SDK “X” ini adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan misi yang ada. Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa harapan dari kepala sekolah dan orang tua murid adalah bahwa setiap guru haruslah memiliki kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Namun berdasarkan wawancara di atas, masih terdapat ketidakpuasan dan keluhan.

Diharapkan dengan memperoleh gambaran Model Kompetensi guru di SDK “X”, mereka dapat menetapkan standar dalam perekrutan guru-guru dan penempatan guru sebagai wali kelas serta batasan untuk melakukan training dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di SDK “X” Bandung.

1.2 Identifikasi masalah

Masalah yang ingin diteliti adalah melihat seperti apakah gambaran model kompetensi yang ada pada guru-guru di SDK “X” Bandung.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai model kompetensi guru di SDK “X” Bandung.

1.3.2. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan model kompetensi yang dibutuhkan oleh guru di SDK “X” kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Penelitian ini dapat memperkaya ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan.
- Penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lainnya sebagai bahan pendukung dalam melakukan penelitian dengan topik model kompetensi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada kepala sekolah dalam melakukan rekrutmen guru baru, menempatkan guru wali kelas pada kelas-kelas tertentu dan mengadakan training dalam rangka mengembangkan kualitas mengajar guru.
- Memberikan informasi kepada guru SDK “X” Bandung mengenai kompetensi yang dimilikinya sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi yang telah dimilikinya.

1.5 kerangka pemikiran

Sekolah Dasar “X” merupakan salah satu sekolah dasar Kristen di kota Bandung. Sekolah dasar ini terdiri dari kurang lebih 30 guru, baik guru bidang

studi seperti Matematika, bahasa Indonesia, IPA, IPS dan sebagainya, serta guru mata pelajaran khusus seperti agama, bahasa Sunda, olahraga, bahasa Mandarin dan bahasa Inggris.

Sekolah Dasar ini memiliki visi menjadi sekolah unggul untuk mewujudkan insan yang kasih dan cerdas. Sedangkan misi dari sekolah dasar ini adalah memberikan layanan pendidikan Kristen yang berkualitas dan berdaya saing serta memberikan layanan tata kelola dengan standar pelayanan prima. Tujuannya adalah memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan yayasan SDK “X” untuk meningkatkan pelayanan pendidikan Kristen yang berkualitas melalui penguatan tata kelola, akuntabilitas, peningkatan mutu dan daya saing untuk mewujudkan insan yang berkualitas.

Untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan dari sekolah tersebut, maka diperlukan guru yang memiliki kompetensi yang sesuai. Guru dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal disini adalah visi, misi dan tujuan sekolah. Visi SDK “X” adalah menjadi sekolah unggul untuk mewujudkan insan yang kasih dan cerdas. Menjadi sekolah yang berkualitas serta menghasilkan anak didik yang berkualitas. Tidak hanya pintar dalam hal pelajaran, namun dalam kehidupan sehari-hari seperti sopan santun, tata krama, serta memiliki hati nurani dan cerdas dalam mengambil keputusan serta menjalankan kehidupan sehari-harinya di luar sekolah.

Misinya adalah memberikan layanan pendidikan Kristen yang berkualitas dan berdaya saing serta memberikan layanan tata kelola dengan standar pelayanan prima. Guru-guru di SDK “X” ini, diharapkan tidak hanya sekedar mengajar mata

pelajaran, tetapi juga memberikan pelajaran mengenai sikap, tingkah laku serta memperhatikan dan berusaha mengenal setiap muridnya, sehingga jika murid mengalami masalah, guru dapat menyadarinya dan membantu murid dalam menghadapi masalah tersebut sehingga tidak mengganggu kegiatan belajar murid tersebut. Sedangkan tujuannya adalah memberdayakan seluruh sumber daya yang ada di lingkungan yayasan SDK “X” untuk meningkatkan pelayanan pendidikan Kristen yang berkualitas melalui penguatan tata kelola, akuntabilitas, peningkatan mutu dan daya saing untuk mewujudkan insan yang berkualitas.

Sedangkan yang dimaksudkan dengan faktor internal adalah *motive, trait, self concept, knowledge, dan skill*, yang menurut teori Spencer & Spencer dikenal sebagai karakteristik dasar kompetensi *Motive* merupakan keinginan yang konsisten yang mendorong seorang guru untuk bertindak dalam pencapaian goalnya. Hal ini tampak dalam keinginan guru ketika memberikan dorongan berupa kata-kata semangat ataupun *reward*, agar muridnya lebih semangat belajar, sehingga nilainya mencapai di atas rata-rata.

Trait berarti karakteristik fisik serta respon konsisten yang dimiliki guru terhadap situasi atau informasi yang berkaitan dengan murid. Misalnya, guru tanggap untuk melihat situasi dan kondisi murid yang tidak mengerti materi yang sedang diajarkan di kelas.

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. Misalnya, seorang guru yang memiliki *value* bahwa mengajar adalah penting, maka dia akan mengajar

muridnya dengan sungguh-sungguh. Guru juga diharapkan memiliki *self image* yang positif tentang kemampuan dirinya, sehingga ketika mengajar guru dapat menunjukkan kepercayaan dirinya.

Knowledge merupakan informasi yang dimiliki guru secara spesifik. Hal ini berkaitan dengan profesi yang dijalankan. Guru memiliki pengetahuan akan materi pelajaran yang diajarkan pada murid-muridnya. Hal ini terlihat dari sejauh mana guru mampu menggunakan pengetahuannya dalam mengajar.

Skill adalah kemampuan guru dalam menampilkan tugas fisik mau pun mental. Hal yang termasuk dalam kompetensi mental atau kognitif *skill* misalnya berpikir analitis dan konseptual. Misalnya, guru mampu membuat murid-muridnya mengerti akan mata pelajaran yang diajarkannya, karena guru menjelaskan materi tersebut secara berurutan dan mudah dimengerti (Spencer&Spencer,2003).

Hubungan di antara lima karakteristik dasar kompetensi adalah sebagai berikut : *motive*, *trait*, *self concept*, dan *knowledge* merupakan *personal characteristics* yang akan memprediksi *skill* dalam bentuk tinglah 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 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 goal, bertanggungjawab dalam mengajar, menggunakan *feedback* dari murid untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, sehingga mencapai *excellent performance*. Berdasarkan *The Model Iceberg*, *knowledge* dan *skill* cenderung berada di permukaan dan terlihat dalam karakteristik seseorang. Sedangkan *self concept*, *trait* dan *motive* lebih tersembunyi, “dalam” dan merupakan pusat dari kepribadian. *Knowledge* dan *skill* relative lebih mudah untuk dikembangkan, salah satu cara yang paling efektif adalah dengan melakukan training/pelatihan. Sedangkan *core motive* dan *trait* lebih sulit untuk dijangkau dan dikembangkan dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Kompetensi yang mengandung *motive*, *trait*, *self concept* dapat meramalkan tingkahlaku yang menunjukkan hasil kerja. Kompetensi selalu memiliki tujuan dimana *motive* dan *trait* menyebabkan timbulnya suatu tindakan. Guru akan menyusun suatu metode belajar yang baik, agar murid-muridnya mudah mengerti akan materi yang diajarkan tersebut.

Kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan kriteria kinerja efektif atau superior dari suatu jabatan atau situasi, kompetensi mengacu pada perilaku-perilaku yang terbukti menunjukkan kinerja yang paling baik. Karakteristik dasar mengacu pada sesuatu yang mendalam dan merupakan bagian yang bertahan dalam kepribadian individu, serta dapat memprediksi tingkahlaku individu tersebut dalam berbagai situasi.

Dikatakan berhubungan dengan kriteria efektif berarti bahwa kompetensi memprediksi perilaku dan performansi serta siapa yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk berdasarkan kriteria spesifik sebagai standar pengukuran. Kompetensi harus sejalan dengan visi, misi, nilai-nilai dan strategi organisasi, relevan dengan keseluruhan pekerjaan, dapat diobservasi serta memprediksi *performance* kerja yang diharapkan dalam pekerjaan mereka (Spencer&Spencer,2003).

Model kompetensi adalah suatu set/kelompok faktor-faktor kesuksesan (kompetensi) yang di dalamnya tercakup *key behaviors* yang merupakan refleksi dari *knowledge* dan *skill* yang diperlukan untuk mencapai *excellent performance* pada suatu peran ataupun jabatan tertentu. Setiap kelompok terdiri dari dua sampai lima kompetensi, dan setiap kompetensi memiliki tiga sampai enam indikator berupa tingkah laku yang menunjukkan kompetensi seseorang dalam suatu pekerjaan (Spencer&Spencer,1993).

Penyusunan model kompetensi pada guru SDK “X” di kota Bandung didasarkan pada *generic competency model for helping and service workers* yang telah disusun oleh *Spencer & Spencer* (Competence at Work, 1993). Spencer & Spencer menyusun 14 kompetensi untuk guru yang akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun model kompetensi guru yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan SDK “X” di kota Bandung.

Kompetensi yang disusun oleh Spencer & Spencer untuk guru adalah: *Impact and Influence (IMP)* adalah kompetensi guru yang memperlihatkan tujuan untuk membujuk, meyakinkan, atau mempengaruhi orang lain untuk mendukung

agenda yang dibuat oleh guru tersebut. Guru yang memiliki kompetensi IMP tinggi, akan menggunakan berbagai cara yang berbeda agar murid-muridnya dapat mengerti materi pelajaran yang diberikannya seperti menggunakan contoh nyata, fakta-fakta yang mudah dimengerti ataupun gambar.

Developing Others (DEV) adalah kompetensi guru untuk mengajarkan sesuatu sehingga anak dapat berkembang, baik dengan memberikan tugas terhadap murid-muridnya, melatih murid-muridnya seperti guru olahraga yang melatih muridnya dalam permainan basket sehingga muridnya dapat berkembang dalam kemampuan bermain basketnya, ataupun mendukung murid-muridnya seperti jika ada murid yang dalam menerima pelajaran matematika cukup lamban, guru tetap memberikan dukungan dengan cara memberikan latihan lebih untuk murid tersebut sehingga murid tersebut akan berkembang terhadap kemampuan pelajaran matematikanya dan tidak tertinggal dari murid yang lain.

Interpersonal Understanding (IU) adalah kompetensi guru untuk memahami orang lain. Hal ini merupakan kemampuan untuk mendengar secara akurat dan memahami hal-hal yang tidak diucapkan, dan mengekspresikan pikiran, perasaan, dan perhatian kepada orang lain. Guru menyadari bahwa muridnya sedang ada masalah hanya dengan melihat ekspresi wajah murid tersebut.

Self-Confidence (SCF) adalah kompetensi guru akan keyakinan diri akan kemampuannya untuk memenuhi tugasnya. Hal ini termasuk dalam cara mengekspresikan keyakinan dirinya dalam menghadapi tantangan, membuat keputusan, serta kemampuan guru untuk mengukur seberapa besar tantangan atau

risiko yang dihadapinya. Guru yang memiliki kompetensi SCF akan bersikap tetap optimis ketika dihadapi pada suatu masalah.

Self-Control (SCT) adalah kompetensi guru untuk menjaga emosinya tetap terkendali dan mencegah munculnya tingkah laku yang buruk walaupun sedang kesal, berhadapan dengan perbedaan pendapat ataupun ketika bekerja dalam tekanan. Guru yang memiliki kompetensi SCT, tidak akan memarahi muridnya tanpa alasan yang jelas.

Other Personal Effectiveness Competencies (OPEC) adalah kompetensi guru untuk menjalin hubungan persahabatan dengan murid dan menikmati kebersamaan tersebut. Guru yang memiliki kompetensi OPEC, akan menyukai muridnya dengan tulus dan membuat murid-muridnya pun merasa nyaman jika berada di kelas yang diajarkannya.

Professional Expertise (EXP) adalah kompetensi untuk mengembangkan, menggunakan dan menggolongkan pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan terhadap orang lain. Guru yang memiliki EXP akan menguasai materi yang akan diajarkan pada muridnya dan terus mencari tahu perkembangan materi tersebut sehingga apa yang diajarkan pada muridnya tidak tertinggal.

Customer Service Orientation (CSO) adalah kompetensi seorang guru untuk menolong orang lain, mencari tahu apa yang dibutuhkan orang lain. Guru yang memiliki kompetensi CSO akan mencari tahu apa yang dibutuhkan muridnya, sehingga murid dapat menerima materi yang diajarkan dengan lebih baik.

Teamwork and Cooperation (TW) adalah kompetensi guru untuk dapat bekerja sama dengan orang lain, menjadi bagian dari suatu kelompok. Seperti guru yang bekerja sama dengan murid-muridnya dalam menetapkan peraturan dalam kelas.

Analytical Thinking (AT) adalah kompetensi guru untuk mengerti sesuatu secara mendetail ataupun secara satu persatu dan berurutan. Guru menjelaskan peraturan mengenai cara mengerjakan suatu tugas secara mendetail dan satu persatu dijelaskan dengan mengantisipasi agar muridnya benar-benar mengerti bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut.

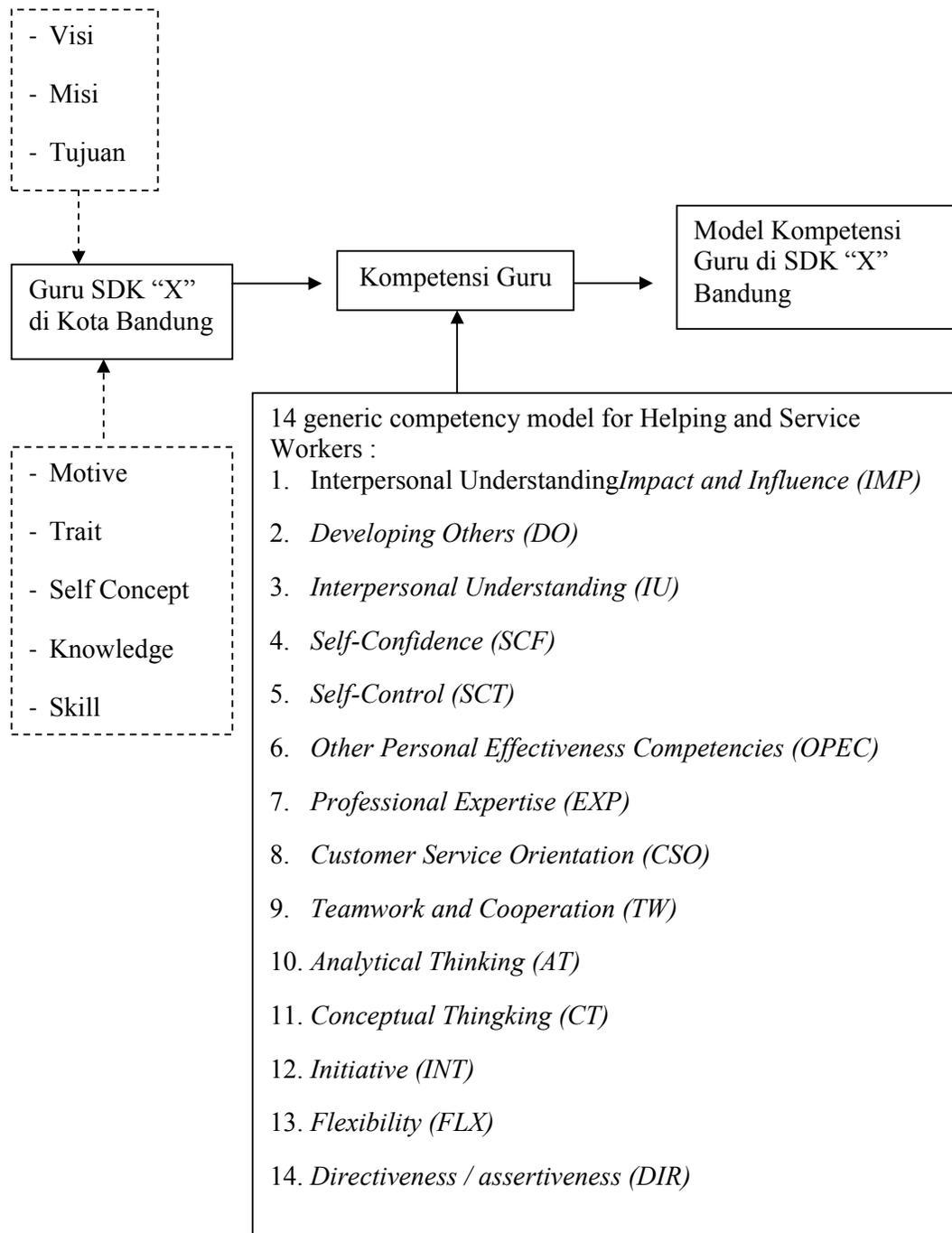
Conceptual Thinking (CT) adalah kompetensi guru dalam mengerti suatu situasi secara keseluruhan dengan menggabungkan detail-detail yang ada. Guru dapat melihat hubungan yang terjadi pada muridnya saat nilai ulangannya selalu dibawah rata-rata, sering melamun di kelas dan selalu cukup sering telat masuk sekolah, maka guru akan memanggil orang tuanya untuk melihat latar belakang yang terjadi pada anak tersebut.

Initiative (INT) adalah kompetensi guru untuk melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan dalam suatu pekerjaan, melakukan suatu tindakan tanpa diminta orang lain. Misalnya seorang guru bersedia akan melakukan tugasnya lebih dari yang diperintahkan jika hal tersebut baik untuk murid.

Flexibility (FLX) adalah kompetensi guru untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai variasi situasi, orang-orang dan kelompok. Ini merupakan kemampuan untuk mengerti dan menghargai perbedaan pendapat, menerima perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Misalnya guru mudah

beradaptasi terhadap kelas barunya dan murid-murid barunya dengan membuat suasana kelas yang baru tersebut menjadi nyaman baik bagi murid-muridnya maupun guru tersebut.

Directiveness / assertiveness (DIR) adalah kompetensi guru untuk membuat orang lain atau murid-murid dapat mematuhi keinginannya. Guru yang memiliki DIR akan menolak permintaan muridnya yang merugikan murid lain, seperti pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.



1.6 Asumsi

1. Guru SDK “X”Bandung dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu visi, misi dan tujuan SDK “X” Bandung.
2. Guru SDK “X”Bandung dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu *motive, trait, self concept, knowledge, dan skill*.
3. Berdasarkan Spencer & Spencer diperoleh *Generic Competency Model For Helping and Service Workers* yang dapat dipergunakan untuk melihat gambaran model kompetensi guru SDK “X” di Kota Bandung.
4. Kompetensi guru di SDK “X” Bandung harus sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut.
5. Kompetensi guru dilihat berdasarkan frekuensi dan tingkat kepentingan dari tingkah laku guru SDK “X” Bandung.