

# **PENDIDIKAN KARAKTER MASALAH HAMBATAN KOMPETENSI GURU DAN PENGEMBANGANNYA DI LINGKUNGAN SEKOLAH**

**Arini Widyowati  
M.Noor Rochman Hadjam**

## **Abstrak**

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang dipandang sebagai sarana yang efektif untuk membentuk pribadi yang unggul, tangguh dan bermoral. Keberhasilan pendidikan karakter sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru yang tercermin dalam sikap dan karakternya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Akan tetapi pada kenyataannya belum semua guru memiliki kompetensi sebagaimana yang diharapkan sehingga menghambat efektifitas pembentukan karakter siswa. Makalah ini membahas secara mendalam beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan karakter dan kompetensi guru di lingkungan sekolah. Pembahasan ini akan dikembangkan lebih lanjut dengan membuat analisis mengenai 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang tercermin dalam sikap dan perilaku guru dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar serta faktor-faktor yang menghambat pembentukan karakter kepribadian guru. Makalah ini juga menawarkan sejumlah intervensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi dan pembentukan karakter seorang guru.

Kata Kunci: pendidikan karakter, kompetensi guru

## **PENDAHULUAN**

Dunia pendidikan Indonesia belakangan ini diramaikan dengan wacana baru mengenai pendidikan karakter. Wacana ini muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan masyarakat terhadap sistem pendidikan nasional yang ada pada masa-masa sebelumnya yang di pandang gagal dalam membantuk manusia Indonesia yang bermartabat. Pada era reformasi sebetulnya telah terjadi upaya pembenahan di sana-sini seputar praktik dan kebijakan Sistem Pendidikan Nasional dalam kaitannya dengan moral dan karakter. Akan tetapi fenomena mengenai degradasi moral masih tampak secara nyata, seperti fenomena tawuran antarkampung, etnis, bahkan kelompok agama, intoleransi, primordialisme, korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), demokrasi yang kebablasan, penyelewengan hukum, dan praktik kebohongan serta manipulasi yang dilakukan pejabat publik, hal tersebut merupakan contoh langsung dari terkikisnya karakter bangsa.

Permasalahan pendidikan di Indonesia memang cukup kompleks, mulai dari fenomena degradasi moral hingga hilangnya kepercayaan pada sistem pendidikan yang ada. Cukup banyak contoh perilaku tidak terpuji dilakukan oleh siswa dilingkungan sekolah, mulai

dari mencontek, menjiplak karya orang lain tanpa izin, hingga praktek joki pada saat ujian. Pelaksanaan ujian nasional yang disiagakan secara berlebihan dengan kontrol yang sangat ketat menunjukkan ketidakpercayaan dengan mekanisme dan sistem yang ada. Di sisi lain kekhawatiran berlebihan yang dialami oleh para guru pada saat ujian akhir nasional, banyak didengar sekolah yang mengadakan doa bersama dan ritual-ritual keagamaan lain hingga menyediakan makanan bagi siswa yang ujian menunjukkan ketidakpercayaan guru dan kekhawatiran pada kemampuannya dalam mengajar. Pada sisi yang lain, maraknya bimbingan belajar menjadi bukti nyata ketidakpercayaan orangtua terhadap guru dan sekolah sebagai institusi pendidikan. Hal ini menunjukkan kegamangan sistem pendidikan di Indonesia sebagai ujung tombak pembentukan karakter bangsa.

Sekolah sebagai institusi pendidikan dipandang merupakan sarana yang efektif dalam pembentukan karakter. Sekolah diharapkan menjadi motor penggerak untuk mengedukasi bangsa, yang akan membentuk manusia Indonesia lebih berkarakter, bermartabat dan mulia. Peran sekolah tidak terlepas dari peran guru yang diyakini memiliki andil yang besar terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru merupakan pelaksana kegiatan pendidikan secara langsung dan berhadapan dengan peserta didik (Yufita dan Bidiarto, 2006). Guru diharapkan mampu berperan sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih tidak hanya terbatas dalam proses mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan pengalamannya akan tetapi juga sebagai model dalam pembentukan karakter dan moral.

Untuk dapat menjalankan perannya dengan baik diperlukan kompetensi yang memadai sebagai seorang guru. Undang - Undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, ada 4 kompetensi utama yang diharapkan dari guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Artinya, guru haruslah orang yang memiliki jiwa/insting pendidik, paling tidak mengerti dan memahami peserta didik. Guru diharapkan menguasai minimal tapi mendalam satu bidang keilmuan, akan tetapi Guru juga diharapkan memiliki integritas profesional, dengan integritas tersebut barulah sang guru dapat menjadi teladan atau *role model*. Diantara prinsip-prinsip profesional tersebut adalah memiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan

Akan tetapi pada kenyataannya belum semua guru memiliki kompetensi sebagaimana yang diharapkan. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa banyak guru yang tidak memiliki

kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan menyebabkan banyak guru yang terjebak pada rutinitas, sehingga tidak mendorong guru ke arah pengembangan kompetensi diri ataupun karier. Dari 2.777.802 guru di Indonesia (dari TK sampai SLTA, termasuk madrasah, swasta maupun negeri) baru 34,49 % atau sekitar 958.056 guru yang memiliki kualifikasi S-1. Guru-guru SLTP dan SLTA lebih diuntungkan karena sebelum UU ini berlaku mereka memang sudah diharuskan memiliki kualifikasi S-1, atau paling tidak sarjana muda/diploma tiga (D-3). Dari 686.402 guru SLTP, 53,47 % sudah memiliki kualifikasi S-1. Guru SLTA yang berkualifikasi S-1 lebih tinggi lagi. Dari 312.616 guru SMA dan MA, 68,78 % berkualifikasi S-1. Di SMK dari 168.031 guru, 64,70 % juga sudah berkualifikasi S-1. Dari 149.644 guru PAUD/TK hanya 8,46 % yang baru berkualifikasi S-1. Selebihnya adalah lulusan sekolah pendidikan guru/SPG dan diploma/PGTK. (Winarsih, 2008). Menurut Suripto (dalam Koncara, 2000) saat ini baru sekitar 50% dari seluruh guru di Indonesia yang memenuhi standar kompetensi, kondisi ini masih jauh dari yang diharapkan sehingga menyebabkan mutu pendidikan di Indonesia kurang baik. Beberapa upaya sebenarnya telah dilakukan pemerintah dalam rangka membuat standarisasi mengenai kompetensi guru, salah satunya melalui program sertifikasi guru, tetapi hasilnya masih belum dirasakan secara nyata.

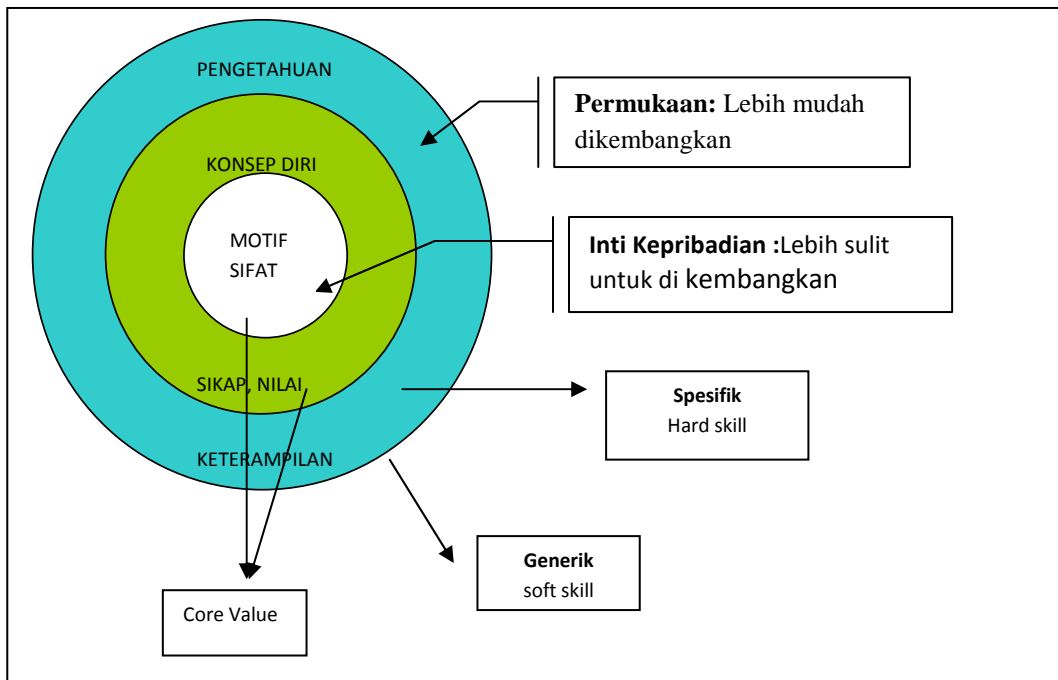
## **KOMPETENSI**

Salah satu misi utama didirikan sekolah adalah untuk mengajar kebajikan moral. Ditengah perubahan tata nilai yang begitu cepat di masyarakat membuat tugas guru semakin rumit. Dalam tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, guru berinteraksi dengan siswa, tugas guru tidak hanya mengajar dan menyelesaikan tanggung jawab pelajaran tetapi sangat penting bagi para guru untuk melayani dan berperan sebagai model pengembang karakter dengan membuat penilaian dan keputusan profesional yang didasarkan pada kebajikan sosial dan moral (Sutrisno,2011).

Untuk dapat melakukan perannya dengan optimal guru harus memiliki kompetensi yang memadai. Menurut Spencer & Spencer (1996) kompetensi merupakan karakteristik individu yang memperlihatkan cara individu berperilaku, berpikir dan bersikap dalam menghadapi situasi selama periode waktu tertentu. Sebagai pihak yang paling banyak berinteraksi dengan siswa, kompetensi guru menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Kompetensi yang dimiliki guru mempengaruhi cara guru berperilaku, berpikir dan bersikap menjadi role model yang mempengaruhi atau membentuk karakteristik siswa.

Menurut Spencer & Spencer (1993) kompetensi dapat dibedakan dalam lima tipe yaitu: (1) motif, merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan individu serta mendorong munculnya perilaku; (2) sifat, merupakan karakteristik fisik dan respon individu yang relatif konsisten terhadap suatu situasi atau informasi; (3) Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan citra diri yang dimiliki individu; (4) pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang mengenai area spesifik tertentu; (5) Keterampilan, merupakan kemampuan individu dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu baik yang bersifat fisik atau mental.

Menurut Spencer dan Spencer (1993) kelima tipe kompetensi tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: pertama yaitu kompetensi yang tampak (*surface*) yaitu pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi ini berada di permukaan sehingga lebih mudah untuk dikembangkan. Program pelatihan dipandang sebagai cara yang cukup efektif untuk meningkatkan kompetensi ini. Kedua disebut sebagai kompetensi yang tidak tampak (*core personality*) yaitu motif, sifat dan konsep diri. Kompetensi ini lebih sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Menurut Spencer dan Spencer (1993) akan lebih efektif apabila kompetensi ini disaring dari awal melalui proses seleksi, dari pada mendidik individu untuk memiliki kompetensi ini karena akan membutuhkan banyak waktu dan biaya.

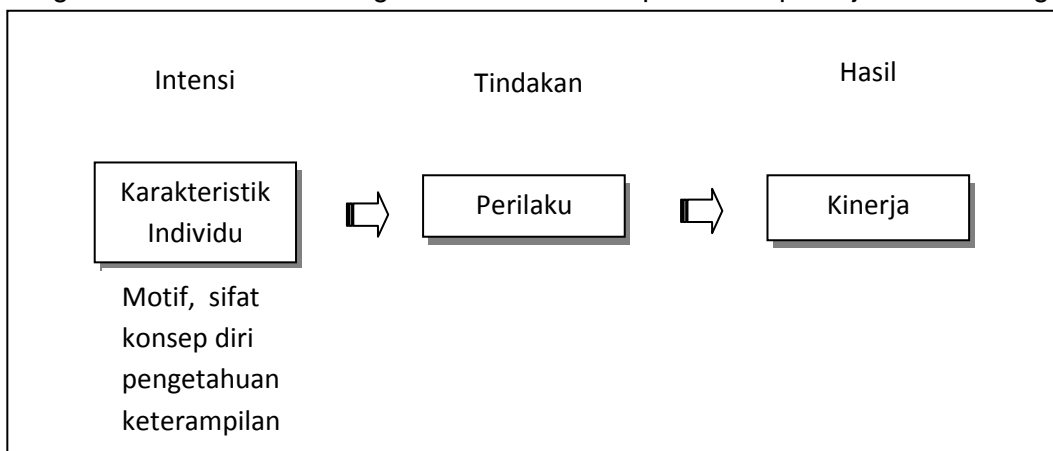


Gambar 1: Permukaan dan inti kompetensi

Sumber: Spencer dan Spencer (1993)

Menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu jabatan. Kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja individu dalam berbagai situasi dan tugas. Kompetensi selalu melibatkan intensi yaitu motif, sifat dan konsep diri yang akan memberikan dorongan pada pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Perilaku atau tindakan dengan didukung oleh keterampilan yang dimiliki individu akan menghasilkan kinerja. perilaku tanpa intensi tidak dapat didefinisikan sebagai kompetensi.

Hubungan kausal antara berbagai karakteristik kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2: Hubungan antara kompetensi dengan Kinerja

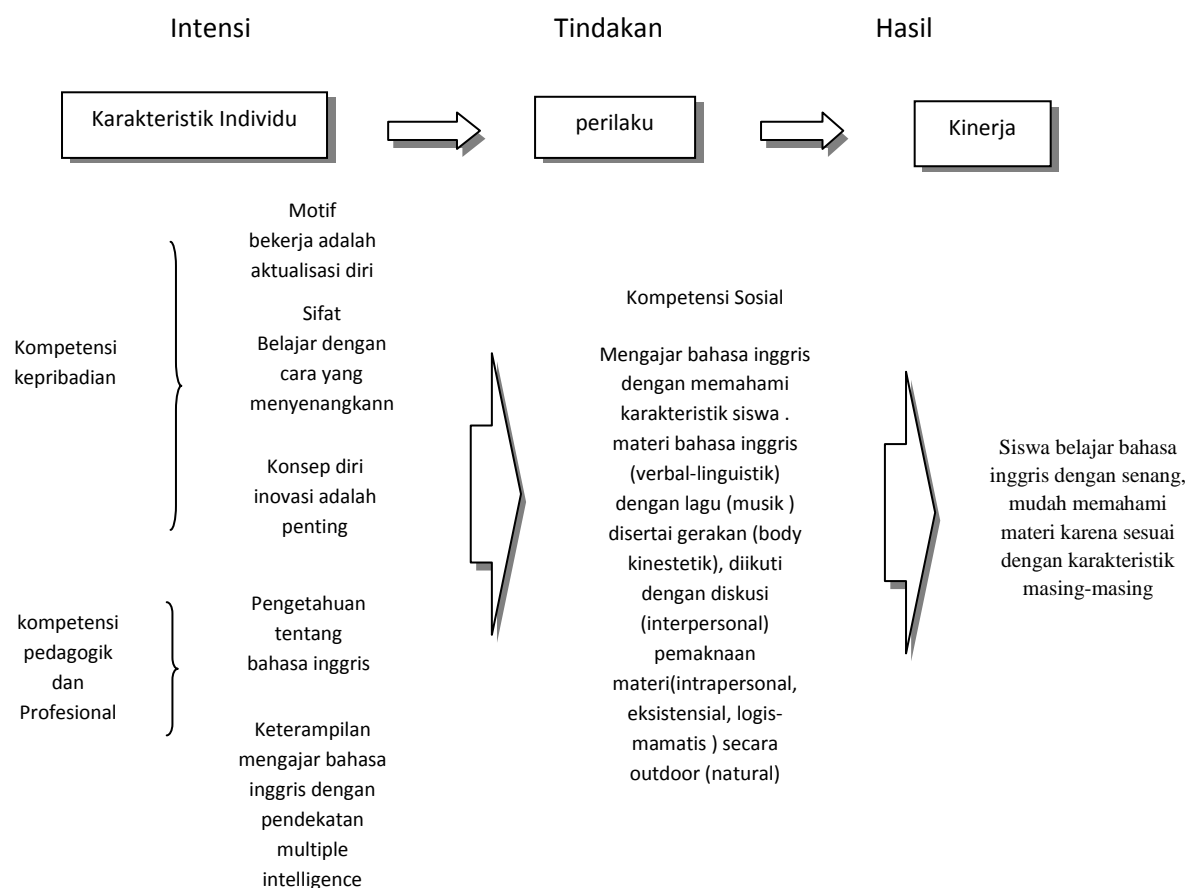
Sumber: Spencer dan Spencer (1993)

## KOMPETENSI GURU

Menurut Undang - Undang no 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen ada 4 kompetensi yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, yaitu:

1. **Kompetensi pedagogik** yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas-tugas pendidikan dan keguruan dengan memperhatikan proses tumbuh kembang karakter anak. Guru yang memiliki kompetensi ini akan mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan program pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan pada siswa.
2. **Kompetensi kepribadian.** Kompetensi ini merupakan sosok kepribadian seorang guru yang berkarakter sebagai orang Indonesia serta pribadi yang ideal dari orang yang menjadi teladan di masyarakat, guru merupakan pribadi yang dapat menjadi contoh bagi yang lain. Kompetensi ini tercermin dalam perilaku anatara lain berpenampilan sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan dewasa; Menampilkan diri sebagai pribadi yang berbudi pekerti luhur; Memiliki etos kerja, tanggung jawab, rasa bangga dan rasa percaya diri; Bersikap dan berperilaku sesuai dengan kebutuhan psikologis anak; Bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma hukum, agama, sosial, budaya; Pemilikan kode etik profesi, seperti :
  - Guru berbakti membimbing anak didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang ber-Pancasila
  - Guru mempunyai kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
  - Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi tentang anak didik, tetapi menghindarkan diri dari segala bentuk penyalahgunaan
  - Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan orangtua siswa sebaik-baiknya demi kepentingan anak didik
  - Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat di sekitar sekolahnya maupun masyarakat yang lebih luas untuk kepentingann pendidikan
  - Guru secara sendiri-sendiri dan/atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan meningkatkan profesinya
  - Guru menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru baik berdasarkan hubungan kerja, maupun di dalam hubungan keseluruhan
  - Guru secara bersama-sama memelihara, membina dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdianya
  - Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan Pemerintah dalam bidang Pendidikan

3. **Kompetensi Sosial.** Kompetensi sosial adalah kompetensi guru dalam berhubungan dengan pihak lain, dalam lingkungan masyarakat, biasanya guru menjadi contoh bagi profesi lain dalam berinteraksi dan berkomunikasi yang baik. Guru yang memiliki kompetensi ini mampu beradaptasi dengan lingkungan dan berkomunikasi secara efektif.
4. **Kompetensi Profesional.** Kompetensi profesional adalah kompetensi yang berhubungan dengan bidang akademik. Pada kompetensi ini guru akan mampu Memahami tahapan perkembangan anak; Memahami pertumbuhan dan perkembangan anak; Memahami pemberian rangsangan pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan; Membangun kerjasama dengan orangtua dalam pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak; Komitmen pada diri sendiri untuk melaksanakan pendidikan karakter; Pendidik berupaya untuk terus memperbaiki diri menjadi pribadi berkarakter secara berkelanjutan; Menjadi agen perubah bagi lingkungannya ke arah yang lebih baik



## KINERJA GURU DAN PENDIDIKAN KARAKTER

Keberhasilan proses pendidikan tidak terlepas dari peran guru dalam kegiatan belajar mengajar disekolah. Menurut Sutrisno (2011) Salah satu peran guru adalah sebagai

model atau contoh bagi siswa, artinya setiap perilaku guru merupakan contoh bagi siswa dalam berperilaku. Menurut Bandura (dalam Parsons, Hinson dan Sardo-Brown, 2001) sebagian besar proses belajar manusia terjadi melalui proses observasi dan meniru orang lain (*modelling*).

Menurut Bandura (dalam Hergenhahn dan Olson, 2001) proses *modelling* dalam diri individu dikendalikan oleh empat proses dasar yaitu: proses perhatian, retensi, proses produksi perilaku dan motivasi. (1) **proses perhatian**, proses modeling diawali dengan adanya perhatian kepada model. Proses ini akan menentukan apa yang secara selektif diamati dari begitu banyaknya pengaruh model dan informasi apa saja yang akan disarikan dari kejadian-kejadian yang diamati. Proses perhatian ditentukan oleh (a) kemampuan membedakan dan kompleksitas dari perilaku model (b) faktor-faktor yang ada dalam diri pengamat, misal preconsepsi (c) nilai fungsional, misal perilaku model yang sukses, pengamat akan memilih model yang sukses atau mendapat reinforcement. (d) sifat menarik / atraktif model, model yang menarik akan lebih diperhatikan dari pada model yang tidak menarik.

(2) **Retensi**, retensi merupakan proses mentransformasikan atau merubah perilaku model yang telah diamati menjadi simbol - simbol dalam pikiran si pengamat. Simbol ini akan menggambarkan sifat dan struktur yang esensial dari perilaku si model. Simbol ini dapat disimpan dalam bentuk visual atau imajinal atau deskripsi verbal dari perilaku model. Pengulangan akan meningkatkan retensi dari perilaku model dalam memori pengamat.

(3) **Proses produksi**, pada proses ini perilaku diorganisasikan melalui mekanisme integratif sentral sebelum perilaku dijalankan. Pengamat akan mengembangkan satu konsepsi mengenai bagaimana komponen-komponen perilaku harus dikombinasikan dan diurutkan berdasarkan waktu untuk membentuk perilaku baru. Proses ini merupakan proses mencocokkan dengan konsepsi. Sebelum perilaku dijalankan pengamat akan menyeleksi dan mengorganisasikan perilaku dalam level kognitif.

(4) **Proses motivasi**, pada proses ini seseorang akan memunculkan perilaku atau tidak salah satunya dipengaruhi oleh *reinforcement* atau nilai fungsional sedikit atau berisiko cenderung tidak akan dimunculkan.

Proses modeling pada siswa terhadap guru terjadi ketika guru menyampaikan materi. Pada proses ini terjadi interaksi antar guru dan siswa. Siswa akan memilih guru yang menarik. Ketika siswa melihat guru, siswa teringat hal-hal menyenangkan tentang guru. Siswa akan berperilaku seperti guru ketika melihat bahwa perilaku tersebut membawa manfaat dan memberi sesuatu yang menyenangkan.



## **HAMBATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU**

Terdapat beberapa faktor baik internal maupun eksternal yang menjadi penghambat potensial bagi pengembangan kompetensi guru, menurut Ananto (2011) beberapa faktor yang menghambat pengembangan kompetensi guru antara lain:

- 1) Minimnya motivasi guru untuk menjadi guru yang profesional (pasrah dengan kemampuan dan keadaan). Ada anggapan bahwa profesi guru bukan merupakan pilihan pertama dalam karir, hal ini membuat sebagian guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pendidikannya.
- 2) Tugas-tugas administrasi guru yang dianggap memberatkan. Guru beranggapan bahwa merasa cukup lama dan berpengalaman menjadi guru, semuanya sudah dimengerti dan hapal di "luar kepala". Akibatnya, sebagian besar tugas administrasi dibuat dengan setengah terpaksa hanya untuk menyenangkan hati atasan.
- 3) Kurangnya memanfaatkan waktu di sekolah untuk bertukar pengalaman dengan guru sejawat tentang pengalaman-pengalaman proses belajar mengajar (PBM) yang baik. Guru beranggapan kewajiban atau tugasnya hanya sekadar mengajar di kelas, tanpa mau mengembangkan aspek lainnya yang berkaitan dengan peningkatan atau pengembangan kualitas akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bahkan tanpa malu-malu, kecenderungan guru kini ada kebiasaan yang kurang produktif di ruang guru yaitu pada saat PBM di kelas berakhir sebagian guru membahas atau bertukar pikiran tentang hal-hal yang tidak ada kaitannya dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran melainkan membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pola-pola kehidupan materialistis, konsumtif, ngegosip, membicarakan kelemahan orang lain, dan sejenisnya.
- 4) Kurangnya minat guru untuk berinovasi. Guru beranggapan bahwa apa yang sudah dilakukan pada PBM di nilai masih baik dan tidak ada kendala. Hal inilah yang membuat merasa nyaman dan tidak perlu "aneh-aneh" dalam memberikan pendidikan pada siswa.
- 5) Kualifikasi atau latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang tugas. Masih banyak guru yang mengajar mata pelajaran tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki (Koncara, 2000).

Selain faktor yang bersifat internal, terdapat beberapa faktor eksternal yang menjadi hambatan dalam pengembangan kompetensi, antara lain:

- 1) Sistem kompensasi yang tidak didasarkan pada prestasi dan kompetensi. Tidak ada perbedaan penghasilan antara guru yang berprestasi dengan guru yang tidak berprestasi sehingga sistem kompensasi yang ada kurang memotivasi guru untuk berprestasi atau meningkatkan kompetensinya (Koncara, 2000).
- 2) Kurang tersedianya fasilitas pendidikan yang menunjang PBM. Akibatnya pelaksanaan PBM berjalan tidak efektif dan cenderung penyampaian materi bahan ajar dari guru tidak

berkembang dengan semestinya, yaitu dengan strategi pembelajaran yang inovasi, bervariasi dalam alat dan media, namun cenderung monoton (Ananto,2011).

- 3) Kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesi secara berkelanjutan. Banyak guru yang terjebak pada rutinitas dan kurangnya dukungan dari pihak berwenang dalam pengembangan karir. Hal ini terindikasi pada minimnya beasiswa pendidikan lanjut bagi guru atau pelatihan berkala (Koncara, 2000).

## **INTERVENSI PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU**

Berbagai macam hambatan pengembangan kompetensi secara terus menerus dapat diminimalisasi dengan melakukan pengembangan yang berbasis kompetensi secara sistematis dan terprogram. Intervensi secara proaktif dapat dilakukan untuk meminimalisasi hambatan pengembangan kompetensi yang akan meningkatkan kesesuaian antara guru dan harapan orangtua/masyarakat terhadap pendidikan, menciptakan komunikasi yang lebih baik antara guru, siswa, sekolah dan orangtua serta peningkatan loyalitas guru kepada profesi. Menurut Spencer dan Spencer (1993) terdapat dua bentuk pengembangan kompetensi dapat dilakukan: (1) pelatihan dan pengembangan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang bersifat permukaan. (2) seleksi berbasis kompetensi, sistem ini dipandang lebih efektif untuk pengembangan individu terutama berkaitan dengan kompetensi yang bersifat inti kepribadian.

1. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan, salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi individu adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan yang berencana, dilakukan untuk memfasilitasi individu belajar dan mentransfer pengetahuan, keterampilan dan karakter lain (Riggio, 2009). Menurut Riggio (2003) pelatihan merupakan proses belajar yang terjadi sepanjang hidup, artinya pelatihan akan lebih efektif jika dilakukan secara terus menerus. Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan dengan pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan secara integratif dan berkelanjutan. Salah satunya melalui model pelatihan CPD (continuing Professional Development). Melalui CPD guru akan dapat meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan Iptek. Selain itu CPD membantu terwujudnya sistem pengembangan kompetensi profesional guru yang berkelanjutan dan memberikan kemudahan dalam pembinaan, pengelolaan, pengadministrasi, penugasan, dan pengembangan kompetensi profesional guru dan mekanisme yang jelas tentang karir guru yang kondusif, serta memudahkan sekolah dalam mengatur tugas guru dalam peningkatan pelayanan pendidikan yang lebih profesional.

## 2. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses awal dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu bagi efektivitas pelaksanaan manajemen SDM selanjutnya (Berry, 2003). Sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi menekankan pada metode *screening* yang digunakan untuk menyeleksi sebagian kecil kandidat yang kuat (memenuhi kualifikasi) dari keseluruhan pelamar dengan cepat dan efisien (Spencer dan Spencer, 1993). Menurut Mitrani, Dalziel dan Fitt (1993) sistem rekrutmen berbasis kompetensi menekankan identifikasi pada beberapa kompetensi inti yang paling penting dan dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dengan kriteria:

- Kompetensi yang telah dimiliki dan dikembangkan individu dalam kehidupan kerjanya.
- Kompetensi yang dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan kinerja individu pada waktu yang akan datang, yang sulit dikembangkan melalui pelatihan maupun pengalaman.

Proses seleksi kemudian menggunakan sumber informasi sebanyak mungkin untuk menentukan apakah kandidat memenuhi persyaratan jabatan atau tidak. Beberapa metode asesmen yang dapat digunakan antara lain: wawancara perilaku, tes maupun *assessment centre simulation*. Menurut Spencer dan Spencer (1993) sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi mampu memastikan bahwa karakteristik yang dicari selama proses seleksi adalah kandidat yang akan memberikan hasil bagi organisasi sehingga lebih efektif (*cost effective*) dan terhindar dari pengambilan keputusan berdasarkan karakteristik yang tidak relevan dengan pekerjaan seperti jenis kelamin, etnis.

Untuk meningkatkan kompetensi guru, perlu dilakukan sistem rekrutmen dan seleksi guru berbasis kompetensi. Melalui sistem ini calon guru akan di nilai berdasarkan kompetensi minimal yang dipersyaratkan sehingga akan diperoleh kandidat guru yang memiliki potensi, terutama pada kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial, karena menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi tersebut merupakan kompetensi inti kepribadian yang sulit dikembangkan melalui pelatihan. Melalui proses ini akan di dapatkan kandidat guru yang bukan hanya memiliki pengetahuan pada bidang keilmuannya tetapi juga profesional dan berkepribadian yang mantap, dewasa dan stabil.

## **PENUTUP**

Pendidikan sesuai dengan fungsi dan peranannya mampu melahirkan manusia yang berilmu, bermoral, berkarakter dan memiliki kemampuan profesional dalam membangun

kehidupan berbangsa dan bernegara. Keberhasilan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran guru dalam kegiatan belajar mengajar. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional. Guru yang berkualitas seharusnya memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogis, profesional, kepribadian, dan sosial. Oleh karena itu, selain terampil mengajar, seorang guru juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik serta dapat dijadikan model. Diantara prinsip-prinsip profesional tersebut adalah memiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Ananto, S (2011). Profesionalisme Guru : Hambatan Dan Upaya Pemecahannya.  
[www.tarsisius2.or.id/artikel/sd/profesionalisme-guru-hamabatan-dan-upaya-pemecahannya](http://www.tarsisius2.or.id/artikel/sd/profesionalisme-guru-hamabatan-dan-upaya-pemecahannya)
- Berry M.Lilly .2003. *Employee Selection*. Wadsworth, a division of thomson Learning Inc. Canada
- Depdiknas.2005.. Undang-Undang Guru dan Dosen. Bandung:Adicita Karya Nusa
- Hergenhahn, B.R; Olson, M.H. 2001. *An Introduction to theories of Learning*. Prentice hall. New jersey
- Koncara (2011). Kompetensi Guru daalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.  
[www.scribd.com/doc/2852677/Makalah-Kompetensi-Guru-dalam-Meningkatkan-Profesionalime-Guru](http://www.scribd.com/doc/2852677/Makalah-Kompetensi-Guru-dalam-Meningkatkan-Profesionalime-Guru)
- Mitrani, Dalziel dan Fitt .1993. *Competency Based Human Resourcemmanagement Value-Driven Strategies for Recruitment, Development adn Reward*. HayGroup
- Parsons R.D, Hinsons, L.S, Sardo-Brown,D. 2001. *Educational Psichology A Practitioner – Reseaer Model of Teaching*. Canada :Wadsworth, a division of thomson Learning Inc.
- Riggio, R.E, 2003. *Introduction toIndustrial and Organizational Psychology*. New jersey : Prentice hall.
- Spencer L.M, Spencer,S.M. 1993.*Competence At Work Model For Superior Performance*. NewYork: John Wiley & Sons, Inc.
- Sutrisna. 2011. Peran Guru terhadap Pendidikan karakter di Sekolah . serambi-sekolah.blogspot.com/2011/04/peran-guru-terhadap-pendidikan-karakter.html
- Winarsih, 2008. Implementasi kebijakan sertifikasi guru sekolah dasar (studi kasus di kabupaten semarang) . Tesis.Semarang:Universitas Diponegoro
- Yufita dan Bidiarto, 2006. Motivasi Kerja Guru ditinjau dari Self Efficacy dan Iklim Sekolah (Studi pada Guru-Guru yayasan “X”.Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi. vol8.no2