

Mengembangkan Kompetensi Personal Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Sebagai Calon Guru Melalui *Soft Competency Training*

Rulita Hendrayani

Abstrak

Profesi kependidikan, khususnya profesi guru tugas utamanya adalah melayani masyarakat dalam dunia pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut profesionalisasi dalam bidang keguruan mengandung arti peningkatan segala daya dan usaha dalam rangka pencapaian secara optimal layanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu standarisasi kompetensi guru ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar layak menduduki jabatan guru, sesuai bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi personal, yaitu kompetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang dilakukan guru, memiliki pribadi dan penampilan menarik, mengesankan guru dambaan setiap siswa, sosok guru yang menjadi tauladan bagi siswa dan panutan masyarakat. Kompetensi personal tersebut memberi arti bahwa untuk profesi guru tidak hanya diperlukan pengetahuan yang luas tetapi juga diperlukan karakteristik tertentu secara personal. Untuk itu mahasiswa pendidikan ekonomi sebagai calon guru/pendidik perlu dibekali dengan ketrampilan-ketrampilan agar memiliki kompetensi personal yang memadai.

Kata Kunci: *Kompetensi Personal, Soft Competency Training*

PENDAHULUAN

Tuntutan sumber daya pendidikan yang berkualitas dan profesional menjadi suatu keharusan pada

era global informasi dan reformasi pendidikan. Seorang guru yang profesional seharusnya memiliki dua unsur penting yaitu unsur kompetensi yang meliputi kompetensi ketrampilan proses dan penguasaan pengetahuan (akademik) dan unsur prasarat atau potensi kepribadian yang merupakan kompetensi personal. Potensi kepribadian merupakan prasyarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya. Potensi tersebut adalah potensi kepribadian interpersonal dan intrapersonal. Dalam menjalankan tugas guru diharapkan mampu berempati, disiplin, bersifat melayani, memiliki kemampuan komunikasi dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan para siswa sehingga adanya kasus seorang guru yang tidak disukai siswanya, tidak disiplin, memberikan hukuman fisik secara berlebihan kepada siswa karena melakukan kesalahan, atau melanggar kode etik mestinya bisa diminimalisir.

Lembaga - lembaga yang mencetak calon guru seringkali lebih menekankan kemampuan teknis saja (*Hard Competency*) serta kurang membekali dengan kemampuan mentalnya (*Soft competency*). Sehingga para lulusan baru (*fresh graduate*) kurang siap ketika menghadapi dunia kerja. Tidak sedikit dari mereka yang tidak mengerti bagaimana seharusnya bersikap sebagai seorang guru. Hal ini perlu disadari bahwa peningkatan dari sisi *skill* dan *knowledge* saja tidak cukup, karena banyak guru yang pandai namun attitudenya kurang, oleh karena itu diperlukan tambahan berupa *soft competency*, seperti *leadership, communication, interpersonal relation*, dll.

Program peningkatan kemampuan sumber daya pendidikan berupa *training for trainers* atau kemampuan untuk belajar terus menerus dalam peningkatan kualitas bagi para pendidik (guru) merupakan suatu fokus dan tuntutan yang perlu diperhatikan. Dengan kata lain, lembaga-lembaga pendidikan harus melakukan investasi

secara periodik bagi para guru jika ingin tetap memimpin dalam dunia pendidikan, karena apabila gagal dalam investasi guru akan berakibat fatal (Hujair, 2003 : 227).

Universitas Negeri Semarang sebagai suatu lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional dalam berbagai bidang, disamping mempunyai tugas untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang mengutamakan mutu proses dan keluaran. Agar hal tersebut terwujud berbagai upaya dilakukan berkenaan dengan aspek akademik dan perkuliahan. Salah satu upaya yang dipandang perlu namun dirasakan kurang mendapat perhatian adalah membekali mahasiswa kependidikan, termasuk mahasiswa pendidikan ekonomi yang nampak kurang memiliki *soft competency*. Hal ini tercermin dari sikap mahasiswa yang acuh tak acuh, tidak sepenuh hati dalam menyelesaikan tugas atau menyelesaikan tugas seadanya, kurang bisa berempati, kurang otonomi serta kurang komunikatif. Sebagai calon guru hal tersebut tentunya tidak diharapkan karena dalam proses pembelajaran seorang guru seharusnya tidak hanya menguasai isi materi yang diajarkan tetapi juga harus mampu menyampaikan pesan-pesan pendidikan. Kalau guru hanya ahli dan trampil saja dalam mentransfer materi pelajaran maka pada suatu saat peranan guru bisa digantikan dengan media teknologi modern. Oleh karena itu *soft competency training* dibutuhkan bagi mahasiswa pendidikan ekonomi sebagai calon guru karena sebagai guru nantinya dituntut pribadi yang utuh yang harus memiliki sikap dan kepribadian positif dimana sikap dan kepribadian tersebut senantiasa melingkupi dan melekat pada setiap komponen kompetensi yang menunjang profesi guru.

Guru yang Profesional

Pada umumnya pengertian profesional sering diartikan secara sempit. Profesional sering diartikan sebagai suatu ketrampilan teknis yang dimiliki seseorang. Sebenarnya makna profesional lebih luas dari sekedar berkualitas tinggi dalam hal teknis. Profesional mengandung makna ahli (*ekspert*), tanggungjawab (*responsibility*). Baik tanggungjawab intelektual maupun tanggungjawab moral serta memiliki rasa kesejawatan. Chandler (dalam Sahertian, 1994) mengemukakan bahwa guru sebagai suatu profesi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mengutamakan layanan sosial, lebih dari kepentingan pribadi
2. Mempunyai status yang tinggi
3. Memiliki pengetahuan khusus (dalam hal mengajar dan mendidik)
4. Memiliki kegiatan intelektual.
5. Memiliki hak untuk memperoleh standard kualifikasi profesional
6. Mempunyai kode etik profesi yang ditentukan oleh organisasi profesi.

Sedangkan profesionalisasi dalam hal ini merupakan suatu usaha atau kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan profesi mengajar dan mendidik secara terus menerus sejak guru mulai mengajar dan berlangsung sepanjang hidup serta sepanjang karier.

Standar Kompetensi Guru

Profesi guru merupakan profesi yang memerlukan penguasaan kompetensi-kompetensi yang nyata dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab seorang guru. Kompetensi-kompetensi yang diperlukan sebagai seorang guru adalah : *Kompetensi professional*, yaitu kompetensi pada bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, metode pembelajaran, system penilaian, pendidikan nilai dan bimbingan. *Kompetensi sosial*, yaitu

kompetensi pada bidang hubungan dan pelayanan, pengabdian masyarakat. Sedangkan *Kompetensi personal*, yaitu kompetensi nilai yang dibangun melalui perilaku yang dilakukan guru, memiliki pribadi dan penampilan menarik, mengesankan guru dambaan setiap siswa, sosok guru yang menjadi tauladan bagi siswa dan panutan masyarakat.

Definisi Kompetensi (*competency*)

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dengan demikian, kompetensi tidak berhubungan secara langsung dengan kemampuan intelektual (*IQ*) tetapi lebih banyak terkait dengan perilaku (*behavior*).

Lyle M. Spencer, Jr. dan Signe M. Spencer dalam bukunya *Competencies at Work, Models for Superior Performance (1993)*, mengemukakan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang biasanya terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu dan/atau kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Selanjutnya, Lyle dan Signe menjelaskan, karakteristik dasar tersebut mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, berlaku dalam berbagai situasi dan bertahan hingga jangka waktu yang lama.

Definisi kompetensi dari Spencer & Spencer tersebut banyak dianut oleh para praktisi manajemen SDM. Termasuk praktisi di Indonesia, salah satunya adalah *The Jakarta Consulting Group (Susanto, 2002)* memberikan batasan bahwa kompetensi adalah segala bentuk perwujudan, ekspresi, dan representasi dari motif, pengetahuan, sikap, perilaku utama agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja

superior. Pendekatan ini dilihat dari sudut pandang individual.

Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan atribut yang dimiliki individu untuk menunjang kinerjanya. Ada juga yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kumpulan ketrampilan, pengetahuan, dan atribut personal yang dianggap kritical bagi keberhasilan kinerja (www.bpkp.com). Selain itu PLN mengartikan kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang nampak serta nilai-nilai, motivasi, inisiatif dan pengendalian diri yang mendasarinya (PLN, Kompetensi Direktori, 2006). Kompetensi dibutuhkan individu untuk sukses dalam bekerja. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, penugasan/pengalaman maupun bakat bawaan (*talent*).

Soft Competency

Selain kompetensi yang bersifat teknis (*Hard competency*), ada juga kompetensi yang bersifat non-teknis (*soft-competency*). Jenis kompetensi yang non-teknis ini merupakan pengembangan kepribadian. Kepribadian menurut Allport (Barrick & Ryan, 2003) didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem psikopsikal dan hal tersebut menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain. Sementara itu, Pervin & John (2001) mendefinisikan kepribadian sebagai karakteristik dari seseorang sebagai hasil dari pola yang konsisten dalam merasa, berpikir dan berperilaku. Feist & Feist (1998) mendefinisikan kepribadian sebagai sebuah pola yang relatif menetap, trait, disposisi atau karakteristik didalam individu yang memberikan beberapa ukuran yang konsisten tentang perilaku.

Soft competency yang selayaknya dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Perilaku yang didasari oleh keinginan untuk mencapai hasil kerja yang tuntas dan mau mencoba untuk mencapai standar kerja yang terbaik. Seorang guru yang profesional hendaknya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk selalu meningkatkan diri dan anak didiknya.

2. Disiplin

Kemampuan untuk bersikap taat terhadap aturan atau jadwal yang ada. Sebagai panutan guru seharusnya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik.

3. Otonomi

Kemampuan untuk melakukan sesuatu secara mandiri dan tidak tergantung pada orang lain. Seorang guru harus memiliki kemandirian atau otonomi dalam mengemukakan apa yang harus diajarkan berdasarkan keahliannya.

4. Tanggungjawab

Guru yang profesional mampu bertanggungjawab dan bersedia untuk diminta pertanggungjawaban. Tanggungjawab di sini mengandung makna multidimensional yakni bertanggungjawab terhadap diri sendiri, terhadap siswa, terhadap lingkungan sekitar, sesama manusia dan Tuhan Yang Maha Esa.

5. Percaya Diri

Keyakinan akan kapasitas untuk menyelesaikan suatu tugas dan memilih pendekatan yang obyektif dalam pemecahannya. Dalam hal ini guru diharapkan memiliki kepercayaan diri yang cukup tinggi.

6. Menolong dan melayani

Kemampuan yang didasari oleh keinginan untuk menolong dan melayani orang lain, terutama anak

didiknya dalam perkembangan akademis maupun non akademis.

7. Kontrol Diri

Perilaku yang menunjukkan kemampuan mengendalikan emosi. Seorang guru harus memiliki kontrol diri yang baik agar bisa menghadapi berbagai situasi.

8. Komunikatif

Kemampuan untuk menyatakan ide, gagasan maupun pikiran secara mantap, dengan alur yang logis dan sistematis. Seorang guru hendaknya bisa menjalin komunikasi yang efektif baik dengan anak didik maupun teman seprofesi dan masyarakat.

9. Empati

Kemampuan merasakan apa yang orang lain rasakan dan memberikan respon yang positif bagi orang lain. Seorang guru dituntut untuk peka terhadap kondisi anak didiknya.

10. *Decision making and Problem Solving*

Kemampuan dalam menganalisa masalah, mencari alternatif pemecahan masalah, mengetahui kekurangan dan kelebihan tiap alternatif dengan pemikiran yang logis serta mengambil keputusan yang tepat.

Soft competency tidak hanya terbatas pada 10 atribut yang tersebut di atas namun bisa berkembang sesuai dengan perkembangan dan dinamika dalam profesi guru itu sendiri.

Soft Competency Training

Definisi Training

Training sebagai salah satu bentuk praktis dari andragogi (pendidikan orang dewasa) makin diminati dibanding pendekatan pedagogi dalam dunia pendidikan. Pendekatan andragogi dirasa lebih cocok diberlakukan pada individu yang telah dewasa, karena pendekatan andragogi lebih memberi kebebasan pada peserta didik

untuk berperan aktif dalam proses pembelajaran. Dengan pendekatan andragogi, individu yang telah dewasa—sebagai peserta didik—lebih merasa dihargai sebagai individu yang telah utuh kepribadiannya. Pendekatan andragogi lebih memberi kesempatan pada peserta didik yang telah dewasa untuk tampil ekspresif tanpa merasa didikte dengan ketat.

Training adalah pengalaman belajar terstruktur yang bertujuan mengubah kemampuan menjadi ketrampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu (Jewell & Siegall, 1990). *Training* merupakan kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mendapatkan perilaku baru berdasarkan pengalaman yang dialami, dan perilaku baru yang muncul diharapkan akan relatif menetap.

Sejalan dengan yang dikemukakan di atas, Cascio (1998) menyatakan bahwa training adalah program yang direncanakan oleh organisasi untuk mendapatkan perubahan yang bersifat permanen dalam hal: pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku sosialnya.

Tujuan Training

Secara sederhana, tujuan training, sama dengan tujuan diadakannya proses belajar yang lain, yaitu untuk memperoleh perubahan perilaku. Perilaku baru yang diharapkan adalah perilaku yang berfungsi atau berguna di masa mendatang sesuai dengan kebutuhan. Perubahan perilaku yang diharapkan muncul setelah mengikuti training tidak hanya perilaku yang tampak saja (misalnya: *skill*, gaya komunikasi, performa), namun juga perilaku yang tidak tampak (misalnya: sikap, pengetahuan-pola pikir, kreativitas, kepercayaan diri).

Hal di atas sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan As`ad (2003), bahwa training dimaksudkan untuk mempertinggi kerja karyawan dengan mengembangkan cara-cara berpikir dan bertindak yang

tepat serta pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Dengan kata lain, training dapat menambah kompetensi personal guru yang profesional.

Metode Training

Berangkat dari definisi belajar yang diartikan sebagai proses yang melibatkan pengalaman dan berdampak sebagai perubahan perilaku, dan perilaku baru yang didapatkan tersebut akan relatif menetap pada individu, metode penyampaian materi yang akan dipelajari *trainee* disampaikan secara andragogi. Hal ini dirasa lebih ideal karena peserta training akan berkesempatan untuk tampil ekspresif dan mendapatkan pengalaman baru yang siap dipraktikkan. Materi training tidak sekadar teori atau pun penyampaian konsep dalam bentuk tulisan.

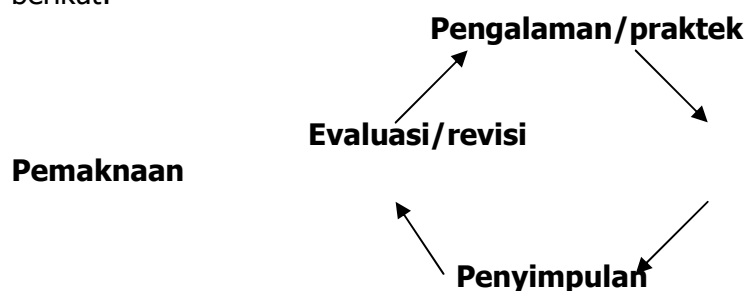
Beberapa jenis training yang saat ini sering dipraktikkan antara lain: *on the job training* (merupakan training yang biasa diberikan kepada karyawan baru untuk membantu penyesuaian diri), *apprentice* (lebih dikenal dengan istilah magang namun membutuhkan waktu yang lebih lama dan melibatkan sesi praktek dan penyampaian teori di kelas), *vestibule training* (training yang menggunakan lokasi dan peralatan tiruan agar *trainee* bisa berlatih dengan baik walau tidak ditempat kerja yang sebenarnya) (Riggio, 1990).

Satu hal yang menjadi ciri khas training dibanding metode yang lain adalah: training mengusahakan agar peserta training memiliki pengalaman tentang apa yang dipelajari. Training memberi kesempatan kepada peserta training (*trainee*) untuk mempraktikkan materi yang sedang dipelajarinya agar setiap peserta memiliki pengalaman. Oleh karenanya, kadang *training* disebut dengan *experiential learning*.

Pengalaman yang diperoleh *trainee* dari praktek yang dilakukan dalam training akan menjadi bagian dari memori yang akan lebih mudah diingat (*recall*). Dengan

bantuan *trainer*, pengalaman yang diperoleh dari praktek akan dimaknai. Pemaknaan ini dilakukan agar peserta SCT memperoleh kemudahan untuk menyimpan memori jangka pendek (*short term memory*) menjadi memori jangka panjang (*long term memory*). Selanjutnya, makna-makna yang muncul dari peserta SCT akan dihimpun menjadi suatu kesimpulan bersama yang diharapkan bermanfaat bagi peserta training di masa mendatang.

Gambaran siklus belajar dalam *training* sebagai berikut:



Kesimpulan baru yang didapatkan selama *training* diharapkan akan menjadi bahan yang bisa dipakai untuk mengevaluasi perilaku yang selama ini telah dilakukan oleh peserta *training*. Kemudian hasil evaluasi akan diimplementasikan dalam kehidupan, baik dalam dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Demikian, siklus akan terus berputar dan semakin lama individu menjalani proses belajar, akan semakin banyak pula yang akan dipelajari, sekaligus semakin banyak juga perubahan perilaku yang akan dilakukan.

Pada saat ini, training berbasis kompetensi menjadi kiblat dan semakin dirasakan manfaatnya karena salah satu ciri organisasi modern dan professional adalah sejauhmana ia menerapkan manajemen sumberdaya manusia berbasis kompetensi. Sintawati Putri menyatakan bahwa peta kompetensi itu adalah profil kompetensi, yakni jenis perilaku yang diharapkan untuk setiap jenis

kompetensi. *Soft Competency Training* dalam hal ini merupakan sebuah training yang didasarkan atas kompetensi yang telah ditetapkan yaitu *Soft Competency* yang harusnya dimiliki oleh seorang guru sebagaimana yang telah diuraikan di atas, yang meliputi motivasi, disiplin, otonomi, tanggungjawab, percaya diri, menolong dan melayani, kontrol diri, komunikatif, empati, *decision making and problem solving*.

Selain mempelajari konsep secara teoretis yang masuk dalam ranah kognitif berupa *knowledge*, peserta training diharapkan juga berkesempatan untuk bisa mendapatkan perubahan sikap dan ketrampilan yang dimilikinya. Perubahan-perubahan perilaku tersebut dimungkinkan keberadaannya, karena dalam *training*, setiap peserta diberi kesempatan untuk mendapatkan pengalaman langsung dari simulasi-simulasi yang disiapkan. Dari simulasi praktek ini, peserta *training* diminta untuk merumuskan pengalamannya ke dalam konsep pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Pada awal sesi SCT kepada peserta akan diberikan *pretest* untuk melihat kemampuan awal mengenai dasar-dasar kompetensi personal guru. Di akhir sesi, kepada peserta *training* diberikan *posttest* yang berisi hal yang sama dengan *pretest*. Gambaran efektifitas *training* akan didapatkan dari perbandingan hasil *pretest* dan *posttest* yang telah di kerjakan para peserta. Baik dalam *pretest* maupun *posttest* akan dilakukan pengambilan data mengenai ketrampilan apa saja yang telah dikuasai peserta. Juga, akan dicari tahu tentang pendapat para peserta tentang seberapa besar manfaat yang dirasakan para peserta setelah mengikuti pelatihan ini, kesan dan pendapatnya untuk masukan bagi penyelenggaraan *training* berikutnya.

Tujuan dan Manfaat *Soft Competency Training*

1. Secara umum, meningkatkan *soft competency* mahasiswa kependidikan sebagai calon guru agar

- mereka bisa mengoptimalkan kompetensi personal yang dibutuhkan seorang guru.
2. Secara kognitif memberi pengetahuan kepada mahasiswa tentang gambaran guru yang ideal dari kompetensi personal yang harus dikuasai.
 3. Secara afektif, memberikan kesiapan mental kepada para mahasiswa agar mampu mengelola mental dan memunculkan sikap-sikap konstruktif yang sesuai dengan standar kompetensi personal.
 4. Secara konatif, memberikan bekal ketrampilan-ketrampilan dasar *soft competency* sehingga memunculkan sikap yang konstruktif.

Keterkaitan SCT dengan Kompetensi Personal

Kegiatan pelatihan ini diharapkan akan memberikan pemahaman kepada para mahasiswa tentang kompetensi personal guru yang ideal dengan melatih ketrampilan-ketrampilan dasar yang wajib dimiliki oleh guru karena kompetensi personal merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh guru sehingga perlu diberikan, diajarkan, dilatih, dan dibina sejak awal. Bila ketrampilan-ketrampilan tersebut telah dikuasai, mahasiswa (dalam hal ini sebagai calon guru) dapat mengembangkannya kelak. Dengan kata lain, diharapkan kegiatan ini mampu berfungsi sebagai langkah awal pengembangan sumber daya manusia yang akan terus bergerak dinamis seiring dengan pergerakan waktu.

PENUTUP

Profesi guru dituntut untuk memenuhi beberapa kompetensi, salah satu diantaranya menyangkut kompetensi personal. Kompetensi ini merupakan kompetensi mendasar karena perilaku orang-orang yang kompeten dengan tidak kompeten akan mudah dibedakan. Oleh karena itu perlu sedari dini dipersiapkan dan dikembangkan, dalam hal ini terhadap mahasiswa

pendidikan ekonomi sebagai calon guru agar nantinya ketika terjun di dunia kerja mereka telah siap dengan berbagai kemampuan yang mendukung kompetensi seorang guru tidak hanya secara akademik namun juga secara personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaluddin, 2002. *Outbound management Training*. UII Press. Yogyakarta
- Barrick, M.R. & Ryan, A.M. 2003. *Personality and work : Reconsidering the role of personality in organization*. San Farnsisco : Jossey-Bass.
- Cascio, Wayne F. *Applied Psychology in Human Resource Management. Fifth Edition*. A Simon & Schuster Company. USA.
- Feist, J. & Fesit, G.J. 1998. *Theories of Personality*. Fourth edition. New York : McGraw Hill Company.
- Jewell, L.N. & Siegall, Marc. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern. Terjemahan*. Edisi 2. 1998. Penerbit Arcan. Jakarta.
- <http://www.gecities.com/pengembangan-sekolah/standarguru.html>
- www.ald-inc.com. The Competency Based Performance Management System.
- Pervin, L.A & John, O.P. 2001. *Personality; Theory and Reasearch*. 8 ed. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Riggio, Ronald. E. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 1990. Scoot, Foresman and Company. USA.
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta. Andi Offset
- Soetjipto dan Kosasi, Raflis. 1994. *Profesi Keguruan*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.