

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Guru dapat dikatakan profesional apabila dalam proses pembelajaran melibatkan beberapa unsur atau komponen pembelajaran. Kompetensi Guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang Guru dalam melaksanakan profesi keguruannya secara profesional dan bertanggung jawab. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019), kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi dalam Bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Musfah, 2015:27). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki Guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi berarti kemampuan mewujudkan sesuatu sesuai dengan tugas yang diberikan kepada seseorang. Kompetensi juga terkait dengan standar dimana seseorang dikatakan kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaga/pemerintah. Menurut Musfah (2015:27) hakikat kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek. Dari hal ini maka suatu kompetensi dapat diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Selain itu, menurut beberapa pendapat ahli lain yang bernama Dessler (2017:408) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Sedangkan menurut pendapat Wibowo (2016:271)

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Serta menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*) adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep Diri (*self-concept*) sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan (*knowlegde*) informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan (*skill*) kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.3 Tingkat Kompetensi

Adanya tingkat kompetensi dikemukakan oleh spencer dan spencer dalam Wibowo (2007: 95) seperti gunung es dimana ada yang tampak dipermukaan, tetapi ada pula yang tidak terlihat dipermukaan. Tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu: alat perilaku, sikap, dan karakteristik pribadi.

1. Alat Perilaku (*Behavior Tools*).
 - a. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan akuntan senior dan junior.
 - b. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. Sikap (*Image Attribute*).
 - a. Kelompok sosial (*social role*) merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
 - b. Konsep diri (*self image*) merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya, melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas “*fast track*”.
3. Karakteristik Pribadi (*Personal Characteristics*).
 - a. Watak (*traits*) merupakan aspek tipikal berperilaku. Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
 - b. Motif (*motives*) merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.1.4 Strata Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:121). Mengatakan bahwa kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya, kompetensi dapat dibagi menjadi:

1. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
2. *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu.
3. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. **Motivasi**
Motivasi merupakan factor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atas dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. **Isu emosional**
Hambatan emosional dapat memahami penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. **Kemampuan intelektual**
Kompetensi bergantung pada pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. **Budaya organisasi**
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

2.1.6 Mengatasi Hambatan Kompetensi

Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:131) menyebutkan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. **Mengalami Kekurangan Kompetensi (*Admitting Incompetence*)**
Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.
2. **Meningkatkan Harapan (*Raising Expectations*)**
Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Coach perlu terus menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.
3. **Mengidentifikasi Harapan (*Identifying Barriers*)**
Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.
4. **Memasukkan Mekanisme Dukungan (*Including Support Mechanism*)**
Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja untuk membantu memastikan rencana kinerja pekerjaan adalah:
 - a. Mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak
 - b. Mengomunikasikan kemajuan kepada orang lain
 - c. Menggunakan penghargaan

2.1.7 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan, meliputi: pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural.
2. Keterampilan, meliputi: keterampilan administratif, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial.
3. Motivasi, meliputi: dorongan ekonomi, dorongan sosial, dorongan psikologis.
4. Sifat, meliputi: sikap
5. Citra diri, meliputi: kepercayaan diri, nilai-nilai pribadi

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah seluruh usaha Guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan, meliputi kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Kinerja Guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang Guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan Guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja Guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkan dan mengevaluasi. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa untuk melihat kinerja Guru tidak hanya terbatas pada saat proses pembelajaran di kelas, tetapi termasuk kegiatan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran tersebut.

Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja guru merupakan suatu kecakapanyang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat

dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi dalam sehari-hari, kemampuan kinerja Guru dapat dinilai dari cara berfikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah (dalam Yusrizal dkk, 2015).

Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang Guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggungjawab atas siswa yang berada dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Priansa (2018:394) memaparkan bahwa kinerja Guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Sedangkan Sandi dalam Manullang (2017) menyatakan bahwa “kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan jika kinerja Guru merupakan sebuah hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang Guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017:135-136) menyebutkan bahwa kinerja Guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut:

1. Faktor kemampuan Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (*skill*).
2. Faktor motivasi Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. (Paul dalam Ahmad, 2017:136).

2.2.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja Guru adalah suatu dasar atau landasan untuk sekolah ataupun madrasah guna menentukan pengembangan dalam promosi dan karir Guru. Menurut Priansa (2018:355) penilaian kinerja Guru merupakan penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan Guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Menurut Susanto (2012:200) bahwa “penilaian kinerja Guru dapat dilaksanakan oleh beberapa sumber tenaga kependidikan, diantaranya yaitu oleh:

1. Penilaian atas diri sendiri
Penilaian diri merupakan proses membandingkan antara keadaan saat ini (real self) dengan harapan akan diri sendiri (self-ideal). Konsep diri memiliki tiga aspek, yaitu body image, self-esteem, dan self-ideal.
2. Penilaian oleh siswa
Penilaian oleh siswa merupakan bagian penting dari proses pembelajaran. Melalui penilaian, guru dapat mengetahui sejauh mana siswa memahami materi pelajaran dan menguasai keterampilan tertentu. Proses penilaian ini mencakup pengukuran keterampilan dan kemampuan siswa, yang kemudian dapat digunakan oleh guru untuk merancang proses pembelajaran selanjutnya.
3. Penilaian oleh rekan sejawat
Penilaian oleh rekan sejawat atau peer appraisal adalah program penilaian yang melibatkan rekan kerja dilevel dan divisi atau tim yang sama, yang mengecualikan atasan atau manajer sebagai penilai. Metode ini berusaha untuk memberikan penilaian yang objektif dengan melibatkan lebih banyak orang. Penilaian oleh rekan sejawat dapat memberikan keuntungan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, kepercayaan, dan sinergi dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Namun, seperti metode penilaian lainnya, penilaian oleh rekan sejawat juga mengandung kelemahan seperti polarisasi opini
4. Penilaian oleh atasan atau kepala sekolah
Penilaian oleh atasan atau kepala sekolah adalah kegiatan yang dilakukan untuk menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah atau guru. Penilaian ini dilakukan secara berkala setiap tahun dan secara kumulatif setiap empat tahun. Penilaian kinerja tahunan dilaksanakan oleh pengawas sekolah/madrasah, sedangkan penilaian kinerja empat tahunan dilaksanakan oleh atasan langsung dengan mempertimbangkan penilaian kinerja oleh tim penilai yang terdiri dari pengawas sekolah/madrasah, pendidik, tenaga kependidikan, dan komite sekolah/madrasah dari tempatnya bertugas. Hasil penilaian kinerja dikategorikan dalam tingkatan amat baik, baik, cukup, sedang atau kurang.

Selanjutnya menurut Tutik Rachmawati (2013:121) menyatakan bahwa “untuk menilai kinerja Guru dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja Guru yang terdiri dari tiga kegiatan pembelajaran dikelas yang meliputi:

1. Perencanaan program pembelajaran
Perencanaan program pembelajaran merupakan proses penting dalam pengelolaan pembelajaran. Proses ini melibatkan penerjemahan kurikulum menjadi program-program pembelajaran yang dapat dijadikan pedoman oleh guru dalam penyelenggaraan proses pembelajaran.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan tahap penting dalam proses pendidikan. Proses ini mencakup serangkaian kegiatan yang meliputi interaksi antara guru dan siswa, serta komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.
3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran.
Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran adalah proses untuk menilai pencapaian tujuan pembelajaran oleh siswa. Evaluasi ini mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian, yang melalui proses perencanaan, pelaksanaan, serta

pengolahan hasil dan pelaporan. Evaluasi hasil pembelajaran bertujuan untuk mengetahui sejauh mana siswa memahami dan menguasai materi pelajaran, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi siswa dan guru dalam memperbaiki proses pembelajaran ke depannya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja Guru merupakan kegiatan yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya dalam proses pembelajaran di sekolah.

2.2.4 Indikator Kinerja Guru

Adapun indikator kinerja Guru menurut Priansa (2018:78) yaitu :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih siswa.

2.3 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Berikut beberapa daftar peneliti terdahulu:

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dan Suci (2018) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara" mengatakan bahwa kompetensi professional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan kompetensi profesional guru sebagai kewenangan yang berhubungan dengan tugas mengajar yang mencakup penguasaan pada bidang studi yang diajarkan, memahami keadaan diri siswa, memahami prinsip-prinsip dan teknik mengajar, menguasai cabang-cabang ilmu pengetahuan yang relevan dengan bidang studinya, dan menghargai profesinya.
2. Menurut Hendri Rohman (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru" mengatakan bahwa kompetensi profesinal guru secara bersama

berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja guru erat kaitannya dengan proses pembelajaran yang terdiri atas dua gagasan yang saling melengkapi, yakni kegiatan mengajar (guru) dan kegiatan belajar (siswa).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Utami & Hasanah (2019) yang berjudul “Kompetensi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran Tematik Di SD Negeri Maguwoharjo 1 Yogyakarta” menyatakan bahwa kenyataan kondisi pembelajaran di kelas masih banyak Guru yang belum melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan akan memberikan dampak buruk pada kualitas pembelajaran. Permasalahan ini banyak ditemukan di beberapa sekolah di Indonesia, salah satunya di SDN Sagara Kabupaten Majalengka. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa guru diperoleh temuan permasalahan mengenai rendahnya kinerja Guru. Dalam menghadapi pekerjaannya, guru mengalami suatu kejenuhan, ketegangan, dan bahkan mengalami stress. Hal tersebut menyebabkan kinerja Guru tidak optimal.

2.4 Kerangka Berpikir

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Dari kerangka berpikir di atas dapat diketahui bahwa SD Negeri 071168 Laehuwa berdiri pada tahun 1955. Pengembangan Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja Guru. Pengembangan kompetensi guru merujuk pada serangkaian kegiatan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mereka dalam mengajar. Dengan meningkatkan kompetensi Guru, kinerja mereka dalam mengajar diharapkan semakin optimal. Guru akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan inspiratif serta mampu menghadapi tantangan baru dalam dunia pendidikan.