

FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN PADA DIMENSI HUMAN CAPITAL COMPETENCIES DALAM PROGRAM SERTIFIKASI GURU SMK NEGERI DI KOTA SEMARANG

Agung Herlambang Luthfi Rahman¹⁾, Maesaroh, dan Titik Djumiarti

**Jurusan Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Jalan Prof. Soedharto SH, Kampus Tembalang, Semarang

Email¹⁾ : uutherlambang@gmail.com

ABSTRACT

In Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 about teachers and lecturers, that produces some article among others; article 8 mention that teacher must have academic qualifications, competence, a certificate educator, spiritual and physical health, and have the ability manifesting purpose national education. Therefore, certification are mandatory teachers to improve their quality.

Certification teacher is granting certificate educator to the teacher who meet the professional. Teacher virtually professional one is having certificate educator who signed college implementer certification.

Professional teacher of decisive importance success learning and certificate because they can create learning active, creative, innovative, and fun. Students will be motivated attending school well if method, matter, the props, delivered he pulled and not boring. The fact, a lot of teachers lazy to continue to learn how to teach good. In fact, special development activities teacher many opened as education and training teacher, seminar teacher, financial report methodology of learning, etc.

With the certification expected competence teachers are growing and the quality of education be good. After certification, expected teachers could meet in four competency in UUGD Pasal 10 and government regulation of national education standard Pasal 28. Competence are pedagogik competence, educator personality, professional, and socially.

However, virtually a lot of teachers unable to meet four competence that. Besides, the fact indicates performance and the teacher is not increasing after joining certification, even inclined to each before certification. Hence, supposed to exist pattern management and supervision sustainable for teachers to boost their quality after certification.

This study aims to describe factors in choosing Human Capital Competencies dimensions in the risk of teacher in SMK Negeri of Semarang City. This research used method descriptive qualitative. This subjects in this study consist of 5 (five) main informant. Based on the research result show to explain the phenomenon on Human Capital Competencies dimensions in the certified teacher with the determinant factor, that is: faith and values, skills, experience, the personality, motivation, the emotional,

intellectual, and cultural organization. The eight factors are determining the competence of teacher, especially Human Capital Competencies dimensions.

The research done to be said overall be eight (8) factors determine in dimension Human Capital Competencies teacher public SMK in the City of Semarang.

Conclusions in this study is to know the factors that determine the competence of the teachers and give me a description of a Human Capital Competencies to a teacher, so it can be a study in the implementation of the efforts to improve competence teacher.

Keywords: competency, Human Capital Competencies, certified teacher

ABSTRAK

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menghasilkan beberapa pasal antara lain; Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Maka dari itu, sertifikasi menjadi kewajiban guru untuk meningkatkan kualitasnya

Sertifikasi guru merupakan pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang memenuhi standar profesional. Guru dapat dikatakan profesional salah satunya adalah memiliki sertifikat pendidik yang ditandatangani perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi.

Guru profesional sangat menentukan kesuksesan belajar dan mutu pendidikan, karena mereka mampu menciptakan pembelajaran aktif, kreatif, inovatif, dan menyenangkan. Siswa akan termotivasi mengikuti pelajaran dengan baik jika metode, materi, alat peraga, yang dibawakan guru menarik dan tidak membosankan. Fakta di lapangan, banyak guru malas untuk terus belajar bagaimana cara mengajar yang baik. Padahal, kegiatan-kegiatan pengembangan khusus guru banyak dibuka seperti pendidikan dan pelatihan guru, seminar guru, diklat metodologi pembelajaran, dan sebagainya.

Dengan adanya sertifikasi diharapkan kompetensi guru meningkat sehingga mutu pendidikan menjadi baik. Setelah sertifikasi, diharapkan guru dapat memenuhi empat kompetensi di dalam UUGD Pasal 10 dan Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28. Kompetensi pendidik tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

Namun, dalam prakteknya banyak guru yang tidak dapat memenuhi empat kompetensi itu. Selain itu, fakta di lapangan menunjukkan kinerja dan kualitas guru tidak meningkat setelah mengikuti sertifikasi, bahkan cenderung sama sebelum sertifikasi. Oleh karena itu, seharusnya ada pola pembinaan dan pengawasan yang berkelanjutan bagi guru untuk mendongkrak kualitasnya setelah sertifikasi.

Penelitian ini membahas tentang Faktor-faktor yang Menentukan pada Dimensi *Human Capital Competencies* dalam Program Sertifikasi Guru di SMK Negeri di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dalam Dimensi *Human Capital Competencies* dalam program sertifikasi guru dengan melihat delapan faktor-faktor yang menentukan, yaitu: Keyakinan dan Nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, dan Budaya Organisasi. Dari hasil

penelitian, semua faktor menentukan pada kompetensi guru tepatnya dimensi *human capital competencies*.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan secara keseluruhan ada delapan (8) faktor-faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* guru SMK Negeri di Kota Semarang.

Rekomendasi dari hasil penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan peningkatan kompetensi guru dan mendeskripsikan dimensi *human capital competencies* seorang guru sehingga dapat menjadi bahan kajian utama dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru.

Kata Kunci : kompetensi, *Human Capital Competencies*, sertifikasi guru.

1. PENDAHULUAN

Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan tanggal 30 Desember 2005. Pasal yang menyatakannya adalah Pasal 8; guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Menyadari hal tersebut maka guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi sehingga akan membawa dampak positif yaitu meningkatnya kualitas guru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam ayat 1 lebih dijelaskan mengenai “kompetensi yang dimaksud yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang menentukan pada kompetensi seorang guru, yaitu: (a) Keyakinan dan Nilai-nilai, berkaitan dengan bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan budaya yang berlaku, dan menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan. (b) Keterampilan, yakni mampu memahami karakteristik orang lain khususnya peserta didik, dan memberikan penilaian dan evaluasi hasil belajar dengan objektif. (c) Pengalaman, ialah mampu beradaptasi dengan baik di tempat bertugas, dan menjadi bagian dari tim MGMP. (d) Karakteristik Kepribadian, tentang berkomunikasi secara efektif, sopan dan santun, dan menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi menjadi guru. (e) Motivasi, memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar, dan berkompetensi sehat dengan sesama profesi. (f) Isu Emosional, artinya tidak terbuka terhadap masukan atau menutup diri, dan tidak percaya diri akan pengetahuan yang dimilikinya. (g) Kemampuan Intelektual, yaitu membuat berbagai karya ilmiah, serta aktif dalam kegiatan diskusi atau forum profesi guru. (h) Budaya Organisasi, ialah menghormati pimpinan (kepala sekolah), dan komitmen untuk ikut serta

pelatihan dan pengembangan guru. Faktor-faktor yang menentukan pada kompetensi ini tentunya menjadi tolok ukur bagaimana dimensi kompetensi yang dimiliki guru tersebut.

Fakta yang menarik bila kita melihat ke jenjang sekolah menengah, khususnya SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Kota Semarang. SMK merupakan salah satu pendidikan formal menengah yang menuntut pengajar untuk lebih memiliki kompetensi dan keterampilan yang cukup memadai, baik dalam keilmuan maupun proses pengajaran. Seorang guru sekolah kejuruan dituntut untuk memiliki perbedaan kompetensi dibandingkan dengan guru sekolah pada umumnya. Sekolah kejuruan memiliki mata pelajaran yang sudah spesifik dengan kejuruan, serta metode pengajaran yang berorientasi pada keterampilan dan keahlian siswa.

Inilah yang menyebabkan SMK lebih membutuhkan guru-guru yang berkompeten. Aktifitas para guru diharapkan dapat mewujudkan pendidikan ideal serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Tetapi masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh guru dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

2. KERANGKA TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Inti dari Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi adalah kompetensi. Kompetensi merupakan sebuah konsep yang dapat diartikan sebagai kombinasi antara ketrampilan (skills), atribut personal

(personal's attribute), dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behaviour), yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Jadi, MSDMBK adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun di mana proses pengambilan keputusan-keputusannya didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Prof Dr David McClelland di Amerika Serikat sekitar 33 tahun lalu. Competency-Based Human Resources Management (CBHRM) adalah suatu pola pendekatan di dalam membangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang handal dengan memanfaatkan kompetensi sebagai titik sentralnya.

2.2. Kompetensi

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer menjelaskan ada 5 (lima) dimensi *human capital competencies* seseorang yakni :

- 1) Faktor pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
- 2) Keterampilan (*skill*); merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
- 3) Konsep diri (*Self-Concept*) dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

- 4) Karakteristik pribadi (*Traits*); merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 5) Motif (*Motive*); *drive, direct and select behavior to ward certain actions or goals and away from other* Seseorang memiliki motif berprestasi secara konsisten (*consistence*) mengembangkan tujuan-tujuan yang akan memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feed back* untuk memperbaiki dirinya.

2.3. Faktor-faktor yang Menentukan Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan

masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan desain penelitian kualitatif. Penelitian ini bermaksud mengetahui faktor-faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* dan mendeskripsikan dimensi *human capital competencies* dalam program sertifikasi guru SMK Negeri di Kota Semarang.

Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Wakasek Sarpras dan Ketenagaan serta guru SMK Negeri di Kota Semarang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari hasil wawancara dan observasi, juga data sekunder yang bersumber dari data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh dengan cara membaca, melihat atau mendengarkan. Kualitas atau keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi.

4. PEMBAHASAN

Munculnya UU RI No.14 / 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) tak lain bertujuan untuk mewujudkan guru yang profesional, berkualitas, bermartabat, dan sejahtera. Sertifikasi guru yang diamanatkan oleh UU No. 20/2003 maupun UU No. 14/2005 juga merupakan jawaban atas permasalahan rendahnya kualitas guru di Indonesia. Harapannya melalui sertifikasi, kualitas guru terjamin, karena hanya guru yang profesional yang dapat memperoleh sertifikat pendidik dan diijinkan mengelola proses pembelajaran.

Pembahasan ini memiliki tujuan untuk menjawab tujuan dari penelitian

yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu mengetahui faktor-faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* dan mengetahui dimensi *human capital competencies* dalam program sertifikasi guru di SMK Negeri Kota Semarang.

4.1. Faktor-faktor yang Menentukan Kompetensi Guru

Berikut ini adalah analisis pembahasandelapan (8) faktor-faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* seorang guru sebagai berikut:

4.1.1. Faktor Keyakinan dan Nilai-nilai

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan keyakinan dan nilai-nilai adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Selain itu juga menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri di Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Secara personal, guru sudah menampilkan pribadi yang bisa dijadikan teladan bagi siswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Menurut pandangan Rokeach (1973) dikatakan sebagai watak, adalah nilai dan keyakinan memiliki komponen tingkah laku, artinya norma-norma yang berlaku dalam masyarakat mengarahkan tingkah laku yang ditampilkan secara terus-menerus menjadi watak.

Dalam upaya peningkatan kompetensi guru, penekanan terhadap keyakinan dan nilai-nilai sejalan dengan

regulasi yang ada. Terbentuknya watak yang diawali keyakinan dan nilai-nilai melalui penerapan norma-norma tercermin dalam tingkah laku guru, baik saat mengajar maupun berinteraksi dengan Kepala Sekolah, sesama guru atau masyarakat. Sehingga kompetensi dari seorang guru terus mengalami peningkatan ke arah positif.

4.1.2. Faktor Keterampilan

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan keterampilan adalah menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, kultural, emosional, dan intelektual. Selain itu juga berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

Sejalan dengan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah memiliki keterampilan keilmuan, memahami psikologi anak dan mampu berkomunikasi dengan baik. Memahami berbagai strategi berkomunikasi secara lisan dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal.

Menurut Dunnette (1976:33) keterampilan adalah kapasitas atau kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.

Dalam upaya peningkatan kompetensi guru, faktor keterampilan menekankan pada kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor inilah yang memunculkan inovasi dan kreatifitas. Berbagai *training* yang diberikan melalui program diklat (pendidikan dan pelatihan) untuk melatih *skill*. Sehingga

kewajiban utama mengajar 1x24 jam dalam seminggu dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan dan berakibat positif pada kompetensi dari guru tersebut mengalami peningkatan.

4.1.3. Faktor Pengalaman

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan pengalaman adalah penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.

Sejalan dengan regulasi dan teori tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah menguasai teori belajar dengan baik. Dengan pengalaman yang dimiliki, guru menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang kreatif.

Iverson (2001:133) memberikan pernyataan bahwa seorang guru yang memiliki pengalaman (masa kerja) yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam hal *knowledge* (pengetahuan).

Pengetahuan tersebut diperoleh dari pekerjaan yang diselesaikan berulang-ulang sehingga menemukan cara yang praktis dan tepat serta penguasaan materi yang semakin fasih (pengalaman). Berbagai pengetahuan tentang teori dan materi belajar serta berbagai metode sudah dikuasainya. Sehingga dengan tingkat pengalaman dan pengetahuan yang tinggi dari guru tersebut, kompetensi yang dimiliki juga semakin meningkat. .

4.1.4. Faktor Karakteristik Kepribadian

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru

yang berkaitan dengan karakteristik kepribadian adalah menunjukkan etos kerja, mau menerima masukan dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakansudah berinteraksi dengan lingkungan tempat bekerja, baik dengan pimpinan (Kepala Sekolah), sesama guru lainnya dan tentunya dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Namun cap/pengakuan atas perilaku pribadi, guru muda atau guru yang masih minim masa kerjanya cenderung menonjolkan dirinya.

Pervin dan John (1987) menyatakan kepribadian seorang guru mewakili karakteristik personal yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten membentuk watak.

Seorang guru diartikan sebagai pribadi teladan bagi masyarakat dan khususnya siswa karena kaitannya di dalam dunia pendidikan. Dengan masih ditemukannya karakter pribadi cap/pengakuan atas guru muda atau guru yang masih minim masa kerjanya, terjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi.

4.1.5. Faktor Motivasi

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan motivasi adalah mengembangkan profesionalan secara berkelanjutan.

Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar sudah mengembangkan motivasi seperti apa yang diharapkan. Namun, motivasi seorang guru sering terkendala dengan beban-beban tugas tambahan terlebih yang mendapat mandat menjalankan

tugas tersebut. Selain mengajar, guru juga disibukkan dengan urusan administratif sekolah. Disinilah wujud seorang guru bekerja sama dalam memecahkan masalah, dalam hal ini kaitannya dengan birokrasi sekolah.

Menurut Vroom (1990), motivasi seorang guru akan membentuk konsep diri ditentukan oleh tiga komponen, yaitu: (1) ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas, (2) instrumentalis, adalah penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas, (3) valensi, ialah respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif.

Seorang guru memiliki beban tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan. Ekspektasi yang rendah dan menilai tugas tersebut tidak harus segera diselesaikan secara tidak langsung jauh dari konsep diri guru tersebut, yaitu mampu menyelesaikan semua tugas-tugas yang dibebankan sehingga upaya peningkatan kompetensi guru menjadi terhambat.

4.1.6. Faktor Isu Emosional

Menurut Robotham (1996:25-29), Isu Emosional atau Perilaku (EBD) seorang guru mengacu pada suatu kondisi dimana tanggapan perilaku atau emosional guru di sekolah sangat berbeda dari norma-norma pria/wanita yang umumnya diterima, sesuai dengan usia, etnis, atau budaya yang mempengaruhi secara berbeda kinerja pendidikan di wilayah seperti perawatan diri, hubungan sosial, penyesuaian pribadi, kemajuan akademis, perilaku di ruang kelas atau penyesuaian terhadap pekerjaan.

Sejalan dengan teori tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan tidak ada hambatan yang mengurangi motivasi dan inisiatif bekerja, karena kedekatan

emosional sesama guru satu dengan lainnya menjadikan acuan untuk selalu bekerja maksimal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab menjadi guru. Dalam penguasaan kompetensi, tidak ada hal yang membatasi. Kompetisi yang tercipta di lingkungan sekolah sesama guru mendorong untuk selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Tentunya meningkatkan kemampuan berkomunikasi, dari komunikasi inilah akan terjalin interaksi untuk mendapatkan *feed back* dari apa yang telah diberikan.

Seorang guru sebagai personal pasti mempunyai emosi yang berbeda-beda secara tidak langsung mencerminkan konsep diri guru tersebut. *Inner adjustment* guru terhadap lingkungan tempat ia bekerja sangat diperhatikan. Membangun kedekatan emosional sesama guru satu dengan lainnya untuk *sharing and learn*. Sehingga tidak timbul isu-isu emosional yang menghambat dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Tidak ada hambatan emosional menjadikan konsep diri dari guru tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan dalam upaya peningkatan kompetensinya.

4.1.7. Faktor Kemampuan Intelektual

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan kemampuan intelektual adalah beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

Sejalan dengan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah beradaptasi dengan baik di lingkungan

dimana tempat bertugas. Forum-forum diskusi terbentuk karena didalamnya memiliki tujuan yang sama, menyalurkan pendapat, kritik dan saran sehingga dapat mengetahui kelemahan yang segera diperbaiki untuk peningkatan kompetensi.

Robbin (2007:57) kemampuan intelektual berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Bisa diartikan juga semakin individu tersebut memiliki tingkat intelektual yang tinggi, berdampak pada semakin banyak keterampilan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Kemampuan intelektual seorang guru dilihat dari mudah beradaptasi dengan baik di lingkungan dimana tempat bertugas. Adaptasi yang cepat bisa dilakukan karena *skill* (keterampilan) yang dimiliki juga mumpuni. Dengan kemampuan intelektual, berdampak positif dalam kaitannya peningkatan kompetensi guru.

4.1.8. Faktor Budaya Organisasi

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan budaya organisasi adalah berkomunikasi dengan komunitas sesama profesi dan atau dengan pimpinan secara lisan, tulisan atau bentuk lain.

Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, budaya organisasi yang ada berkaitan filosofi, visi misi dan nilai-nilai yang dianut tiap sekolah khususnya SMK menjadi pedoman setiap elemen di dalamnya. Mulai dari Kepala Sekolah, guru, siswa hingga penjaga sekolah. Budaya organisasi mendorong pengembangan kepemimpinan dengan cara membangun interaksi aktif dan menyelesaikan kewajiban maupun tugas tambahan.

Di dalam sekolah, budaya organisasi yang ada menentukan motif seorang guru. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan Kepala Sekolah atau sesama guru lainnya memberikan ruang untuk *sharing and learn* dalam menyelesaikan masing-masing tugasnya. Budaya organisasi yang ada memberikan dampak positif pada motif seorang guru, sehingga berdampak positif pula pada upaya peningkatan kompetensi.

4.2. Dimensi *Human Capital Competencies*

Munculnya UU RI No.14 / 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) tak lain bertujuan untuk mewujudkan guru yang profesional, berkualitas, bermartabat, dan sejahtera. Sertifikasi guru yang diamanatkan oleh UU No. 20/2003 maupun UU No. 14/2005 juga merupakan jawaban atas permasalahan rendahnya kualitas guru di Indonesia, Harapannya melalui sertifikasi, kualitas guru terjamin, karena hanya guru yang profesional yang dapat memperoleh sertifikat pendidik dan diijinkan mengelola proses pembelajaran.

4.2.1. Dimensi *Knowledge* (Pengetahuan)

Dalam program sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, harapannya menguasai betul seluk-beluk pengajaran dengan berbagai pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan

melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan dimensi *knowledge* (pengetahuan) adalah menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.

Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah memahami akan tugas yang dilakukannya setiap hari. Selain menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya, juga menguasai pengetahuan tentang kehidupan sosial.

Faktor pengalaman paling dominan dalam dimensi *knowledge*. Guru yang memiliki pengalaman yang tinggi, menguasai betul cara dan metode untuk menyampaikan materi pembelajaran. Pengetahuan relevan yang berkaitan dengan kompetensi dasar mata pelajaran sudah dikuasainya. Guru mampu menjadi sumber pengetahuan dan sekaligus mampu mencari serta menemukan sumber pengetahuan di lingkungan di mana guru tersebut bertugas. Sejalan dengan program sertifikasi guru, dimensi *knowledge* menjadi tolok ukur untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki seorang guru. Tingkat pengetahuan guru sudah diuji saat awal tahap proses sertifikasi yaitu uji kompetensi.

4.2.2. Dimensi *Skill* (Keterampilan)

Dalam program sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, *skill* seorang guru yang diharapkan adalah mampu mempersiapkan rencana mengajar, sehingga guru selalu siap mengajar di semua kelas, mampu mengajar murid, baik secara klasikal maupun individual dengan

menggunakan metode yang sesuai dan bervariasi untuk setiap mata pelajaran, mampu membantu murid dalam belajar, menggunakan sarana belajar termasuk buku dan perpustakaan, mampu memantau dan menilai program, proses dan hasil belajar peserta didik untuk setiap mata pelajaran.

Menurut Bloom dan Skinner, keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengungkapkan kembali apa yang diketahuinya dalam bentuk bukti jawaban baik lisan atau tulisan, atau tindakan dalam pemenuhan tanggung jawab (Notoatmodjo, 2003). Berbekal pengetahuan yang sudah dimiliki, keterampilan seorang guru tampak dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan dimensi *skill* (keterampilan) adalah mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah memiliki daya kreatifitas menyelesaikan berbagai tantangan yang ada.

Faktor-faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *skill* ialah faktor keterampilan dan faktor kemampuan intelektual. Berbagai *training* yang diberikan melalui program diklat (pendidikan dan pelatihan) untuk melatih *skill* dan kreatifitas. Serta dengan kemampuan intelektual guru tersebut dengan mudah beradaptasi dengan baik di lingkungan dimana tempat bertugas. Sejalan dengan program sertifikasi guru, dimensi *skill* menjadi unsur pokok yang diperhatikan. Dimana *skill* seorang guru SMK Negeri yang sudah memenuhi sertifikasi yang

utama adalah mampu mengaplikasikan teori kedalam praktek dan memanfaatkan teknologi informasi.

4.2.3. Dimensi *Motive* (Motif)

Dalam program sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, *motive* seorang guru yang diharapkan adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya, artinya guru yang piawai dalam melaksanakan profesinya. Artinya kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan dimensi *motives* (motif) adalah menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.

Sejalan dengan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah menunjukkan etos kerja yang baik dimana terdapat dua (2) motif, dalam sendiri misalnya untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Sedang motif dari luar adalah adanya tuntutan pekerjaan atau tugas yang harus segera diselesaikan. Namun intinya tetap pada fokus peningkatan kompetensi dari guru tersebut.

Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *motives* ini ialah faktor budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan Kepala Sekolah atau sesama guru lainnya memberikan ruang untuk *sharing and learn* dalam menyelesaikan masing-masing tugas dan kewajibannya. Sejalan dengan program sertifikasi guru, dimensi *motives* mempunyai peranan penting dimana

motif yang dimiliki seorang guru ialah profesionalitas.

4.2.4. Dimensi *Traits* (Watak)

Dalam program sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, *traits* (watak) seorang guru yang diharapkan adalah sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada tugas dalam bidang kemanusiaan. Guru berperan sebagai orang tua kedua di sekolah.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan dimensi *traits* (watak) adalah menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri di Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalitas, keteladanan, kejujuran, dan tanggung jawab guru menjadi watak atau *mindset* yang sudah terbentuk.

Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *traits* ini adalah faktor keyakinan dan nilai-nilai, dan faktor karakteristik kepribadian. Hal ini dilihat dari guru sudah bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Kemudian dengan masih ditemukannya karakter pribadi cap/pengakuan atas guru muda atau guru yang masih minim masa kerjanya, terjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi khususnya pada dimensi *traits*. Sejalan dengan program sertifikasi guru, dimensi *traits*

memberikan perhatian pada sikap, watak dan perilaku seorang guru. Di dalam sertifikasi itu sendiri menekankan aspek keteladanan yang mayoritas sudah melekat sejak awal menjadi guru.

4.2.5. Dimensi *Self-Concept* (Konsep diri)

Dalam program sertifikasi guru yang ditetapkan pemerintah, *self-concept* seorang guru yang diharapkan adalah menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu sehubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Oleh sebab itu guru harus memiliki perasaan menghargai, tidak pilih kasih, tidak curiga, selalu memiliki hati bersih dan mau menolong dalam menjalankan tugasnya, dengan kata lain ia harus profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seperti dikatakan sebelumnya bahwa profesional guru mengandung pengertian yang meliputi unsur-unsur kepribadian, keilmuan dan keterampilan

Menurut Sudirman (2001:73), Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, dalam Kompetensi Inti Guru yang berkaitan dengan dimensi *self-concept* (konsep diri) adalah menunjukkan rasa percaya diri. Sejalan dengan teori dan regulasi tersebut, guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sudah memiliki konsep diri yang baik, misalnya menunjukkan rasa percaya diri. Hal ini dilihat dalam kegiatan pembelajaran, guru mampu memberikan penjelasan materi dengan jelas.

Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *self-concept* adalah faktor motivasi dan faktor isu emosional. Motivasi seorang guru

sering terkendala dengan beban-beban tugas tambahan terlebih yang mendapat mandat menjalankan tugas tersebut. Selain mengajar, guru juga disibukkan dengan urusan administratif sekolah. Sedangkan isu emosional dalam bentuk kompetisi yang tercipta di lingkungan sekolah sesama guru, justru mendorong untuk selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1. Faktor yang Menentukan Pada Dimensi *Human Capital Competencies*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan secara keseluruhan ada delapan (8) faktor-faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* guru SMK Negeri Kota Semarang yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Enam (6) diantaranya faktor yang menentukan pada dimensi *human capital competencies* guru SMK Negeri Kota Semarang sebagian besar dikatakan sebagai berikut: (1) faktor keyakinan dan nilai-nilai, guru sudah bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Secara personal, guru sudah menampilkan pribadi yang bisa dijadikan teladan bagi siswa khususnya dan masyarakat pada umumnya

(2) Faktor keterampilan, guru sudah memiliki keterampilan keilmuan, memahami psikologi anak dan mampu berkomunikasi dengan baik. Memahami berbagai strategi berkomunikasi secara lisan dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal.

(3) Faktor pengalaman, *experience is the best teacher*. Pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan sesuatu yang sangat berharga. Melalui pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, guru menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang kreatif. Dengan demikian kompetensi guru tersebut sejalan dengan upaya peningkatan yang dilakukan.

(4) Faktor isu emosional, tidak ada hambatan yang mengurangi motivasi dan inisiatif bekerja, karena kedekatan emosional sesama guru satu dengan lainnya menjadikan acuan untuk selalu bekerja maksimal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab menjadi guru. Keadaan yang demikian membentuk konsep diri guru tersebut, dimana ia selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi.

(5) Faktor kemampuan intelektual, guru sudah beradaptasi dengan baik di lingkungan dimana tempat bertugas. Beradaptasi dengan cara berusaha bergaul dan terbuka serta mempelajari gaya komunikasi rekan kerja dan atasan. Forum-forum diskusi terbentuk karena didalamnya memiliki tujuan yang sama, menyalurkan pendapat, kritik dan saran. Guru yang memiliki kemampuan intelektual demikian, mencerminkan konsep diri yang baik dalam dirinya. Konsep diri yang sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi guru tersebut.

(6) Faktor budaya organisasi, merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan filosofi, visi misi dan nilai-nilai yang dianut tiap sekolah khususnya SMK menjadi pedoman setiap elemen di dalamnya. Di dalam sekolah, budaya organisasi yang ada menentukan motif seorang guru. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan Kepala Sekolah atau sesama guru lainnya memberikan ruang untuk *sharing and learn* dalam menyelesaikan masing-masing tugasnya. Budaya organisasi yang ada memberikan dampak positif pada motif seorang guru, sehingga berdampak positif pula pada upaya peningkatan kompetensi.

Namun ada 2 (dua) faktor yang dikatakan perlu mendapat perhatian, yaitu (1) faktor karakteristik kepribadian. Hal ini disebabkan cap/pengakuan atas perilaku pribadi, guru muda atau guru yang masih minim masa kerjanya cenderung menonjolkan dirinya. Banyak kasus yang menimbulkan opini masyarakat bahwa guru muda kurang menjadi teladan bagi siswa, berbanding terbalik dengan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Kemudian (2) faktor motivasi, Selain mengajar, guru juga disibukkan dengan urusan administratif sekolah. Motivasi yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan menentukan konsep diri guru yang bersangkutan. Konsep diri yang tercermin adalah kurang percaya diri dan malas, sehingga menghambat peningkatan kompetensi dari guru tersebut.

5.1.2. Dimensi *Human Capital Competencies*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa guru SMK Negeri di Kota Semarang sebagian besar dikatakan berkompeten. Hal ini terlihat dari lima (5) dimensi *human capital competencies* yaitu: (a) *Knowledge*, (b) *Skill*, (c) *Motive* (d) *Traits*, dan (e) *Self-Concept*.

Dalam (a) dimensi *Knowledge*, guru sudah memahami akan tugas yang dilakukannya setiap hari. Selain menguasai kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya, juga menguasai pengetahuan tentang kehidupan sosial. Faktor pengalaman paling dominan dalam menentukan dimensi *knowledge*. Guru yang memiliki pengalaman yang tinggi, menguasai betul cara dan metode untuk menyampaikan materi pembelajaran. Pengetahuan relevan yang berkaitan dengan kompetensi dasar mata pelajaran sudah dikuasainya.

(b) Dimensi *Skill*, guru sudah memiliki daya kreatifitas menyelesaikan berbagai tantangan yang ada. Faktor-faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *skill* ialah faktor keterampilan dan faktor kemampuan intelektual. Berbagai *training* yang diberikan melalui program diklat (pendidikan dan pelatihan) untuk melatih *skill* dan kreatifitas. Serta dengan kemampuan intelektual guru tersebut dengan mudah beradaptasi dengan baik di lingkungan dimana tempat bertugas.

(c) Dimensi *Motive*, guru sudah menunjukkan etos kerja yang baik dimana terdapat 2 (dua) motif, dalam sendiri misalnya untuk selalu meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Sedang motif dari luar adalah adanya tuntutan pekerjaan atau tugas yang harus segera diselesaikan. Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *motives* ini ialah faktor budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan Kepala Sekolah atau sesama guru lainnya memberikan ruang untuk *sharing and learn* dalam menyelesaikan masing-masing tugas dan kewajibannya.

Selain itu (d) dimensi *Traits*, guru sudah menjunjung tinggi nilai-nilai

profesionalitas, keteladanan, kejujuran, dan tanggung jawab guru menjadi watak atau mindset yang sudah terbentuk. Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *traits* ini adalah faktor keyakinan dan nilai-nilai, dan faktor karakteristik kepribadian. Hal ini dilihat dari guru sudah bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Kemudian dengan masih ditemukannya karakter pribadi cap/pengakuan atas guru muda atau guru yang masih minim masa kerjanya, terjadi hambatan dalam peningkatan kompetensi.

Sedangkan dalam (e) dimensi *Self-Concept*, guru sudah memiliki konsep diri yang baik, misalnya menunjukkan rasa percaya diri. Hal ini dilihat dalam kegiatan pembelajaran, guru mampu memberikan penjelasan materi dengan jelas. Faktor yang menentukan paling dominan dalam dimensi *self-concept* adalah faktor motivasi dan faktor isu emosional. Motivasi seorang guru sering terkendala dengan beban-beban tugas tambahan terlebih yang mendapat mandat menjalankan tugas tersebut. Selain mengajar, guru juga disibukkan dengan urusan administratif sekolah. Sedangkan isu emosional dalam bentuk kompetisi yang tercipta di lingkungan sekolah sesama guru, justru mendorong untuk selalu mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Peningkatan kompetensi guru yang melihat ke-lima (5) dimensi sangat berkaitan satu sama lain dengan faktor-faktor yang menentukan di dalamnya. Selain itu Kepala Sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah juga berperan dalam memberdayakan kompetensi guru, tak hanya memberikan motivasi untuk memberdayakan potensi diri, melainkan pula mengikutsertakan pada kegiatan ilmiah diluar sekolah, seperti

pendidikan formal, seminar, penataran serta peningkatan kesejahteraan guru. Melalui upaya menyeluruh maka kompetensi guru secara bertahap akan mengalami peningkatan kualitasnya.

Sejalan dengan program sertifikasi guru, dimensi *human capital competencies* menjadi tolok ukur secara keseluruhan. Sertifikasi guru adalah pemberian penghargaan kepada guru yang memenuhi standar dan berkompoten dalam bidangnya. Dimensi pengetahuan, keterampilan, motif, watak dan konsep diri dari seorang guru memberikan perspektif utama sesuai program sertifikasi tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan untuk memberikan masukan untuk peningkatan dimensi *human capital competencies* guru SMK Negeri Kota Semarang. Saran yang ada antara lain:

- 1) Perlu perhatian khusus kepada guru-guru muda (minim masa kerjanya) untuk diberikan diklat (pendidikan dan pelatihan) yang salah satu materi di dalamnya menekankan aspek keteladanan seorang guru. Agar baik guru muda atau guru yang sudah berpengalaman tidak dipandang berbeda dari segi keteladanan oleh masyarakat, khususnya siswa.
- 2) Kepala Sekolah mengedepankan *team working* dalam menyelesaikan urusan administratif dengan tidak membebani tugas tersebut kepada satu atau dua orang saja, sehingga diharapkan motivasi seorang guru tidak terkendala beban tugas tambahan tersebut.
- 3) Guru tidak hanya memperhatikan proses perencanaan pembelajaran, interaksi belajar mengajar, tetapi

juga memperhatikan hubungan sosial sesama guru, maupun pimpinan (Kepala Sekolah) yang terjadi interaksi di dalamnya.

- 4) Guru lebih membuka diri dengan cara aktif dalam forum diskusi bertujuan adanya perubahan dalam memperbaiki diri khususnya karakter pribadi dan motivasi untuk meningkatkan kompetensinya baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi : Konsep, Karakteristik, Implementasi dan Inovasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agung, AML. 2007. *Human Capital Competencies, Sketsa-sketsa Politik Human Capital Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Gramedia.
- Dinas Pendidikan Nasional Kota Semarang. 2013. *Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi.
- Dimiyanti dan Mudjiyono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Harris, R. Gutrie, Hobart, B. Lundberg. 1995. *Competency-based Education and Training : between Rock and Whirpool*. Australia Chappel Street, South Yarra.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Moecheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moeloeng. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda
- Mulyasa. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2008. *Pengingkatan Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robotham, David. 1996. *Competencies: Measuring The Immeasurable, Management Development Review, Vol 9, No. 5*
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sardiman. 2006. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kebijakan Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Spencer, Lyle M., Jr & Signe M., Spencer. 1993. *Competency at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc
- Sulaksana, Uyung. 2003. *Integrated Competencies*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Pres

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan
Nasional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005
tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun
2008 tentang Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional
Nomor 16 Tahun 2007 tentang
Standar Kualifikasi Akademik
dan Kompetensi Guru.