

## KOMPETENSI DAN IMPLIKASINYA BAGI PERENCANAAN KARIR (STRATEGI PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU)

M. Fatchurahman<sup>1</sup>, Asep Solikin<sup>2</sup>, Supardi<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP UM Palangkaraya

<sup>3</sup>Program Studi PGSD FKIP UM Palangkaraya

[mfatchurahman789@gmail.com](mailto:mfatchurahman789@gmail.com)

### ABSTRAK

Perkembangan ilmu dan teknologi mendorong manusia untuk mencapai tuntutan hidup yang serba kompleks. Kompleksnya masalah tersebut akhirnya mengubah prinsip di dalam membangun kompetensi serta pola pikir dunia kerja. Kemudian munculnya globalisasi pencarian kerja dan pemahaman tentang makna kerja telah menjadi satu pilihan saja yaitu tentang mencari mata pencaharian belaka. Dalam perspektif konseling karir globalisasi juga telah menawarkan peluang yang besar tentang pengembangan karir itu sendiri. Karena itu perlu langkah strategis dalam rangka meningkatkan serta mengembangkan kompetensi guru menuju jenjang karir yang lebih baik dan layak, yaitu: (a) sertifikasi sebagai sebuah sarana karir, (b) perlunya perubahan paradigma, (c) jenjang karir yang jelas, (d) peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian kompetensi sebagai sebuah wacana penguasaan kemampuan dan berbagai keterampilan yang diperlukan dalam profil dan profesi tertentu termasuk profesi guru yang telah muncul dan tenggelam sepanjang waktu. Beberapa alternatif yang kemungkinan tepat untuk saat ini dan yang akan datang yaitu; (1) kompetensi spiritual, (2) kompetensi intrapersonal, (3) kompetensi komunikasi, (4) kompetensi interpersonal, (5) kompetensi *empowering*, (6) kompetensi berpikir unggul, dan (7) kompetensi bekerja dan manajemen *smart*.

Kata kunci: kompetensi; perencanaan karir

---

### ABSTRACT

*The development of science and technology encourages people to achieve the demands of life that all complex. The complexity of the problem ultimately changed the principle in building the competence and mindset of the jobs world. Then the emergence of globalization of job seeking and understanding the meaning of work has become an option only about looking for livelihood itself. In the perspective of career counseling globalization has also offered great opportunities about career development itself. Therefore, it is necessary to take strategic steps in order to improve and develop the competence of teachers towards better and more appropriate career paths, namely: (a) certification as a career tool, (b) the need for paradigm change, (c) clear career path, (d) improvement of welfare. Thereby competence as a discourse of mastery of abilities and the various skills required in certain professions and including teacher professions that have emerged and drowned over time. Some alternatives that are likely to be right for the present and the future are; (1) spiritual competence, (2) interpersonal competence, (3) communication competence, (4) interpersonal competence, (5) empowering competence, (6) superior thinking competence, and (7) working competence and good management.*

*Keywords: competency; career planning*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong manusia untuk mencapai tuntutan hidup yang serba kompleks. Adanya perkembangan dan perubahan tersebut, berakibat pada perubahan visi dan misi yang bersifat personal maupun kelompok. Termasuk dalam mengubah prinsip di dalam membangun kompetensi serta pola pikir dunia kerja yang harus dimulai dengan menemukan dasar filosofi atau prinsip-prinsip karir itu sendiri.

Hal tersebut menjadi salah satu dijadikan landasan berpikir untuk membuat perencanaan karir, perkembangan karir dan promosi karir. Promosi dan pengembangan karir untuk masa sekarang tidak semata-mata berdasarkan umur akan tetapi lebih didasarkan kepada kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*) (Spencer & Spencer, 1993).

Sebagai sebuah negara, seperti di Indonesia yang baru saja keluar dari krisis ekonomi baru memulai berbenah diri yang dari sedikit demi sedikit kelihatan hasilnya. Fenomena krisis masa lalu menjadikan satu pengalaman bersejarah untuk dijadikan peringatan bagi bangsa Indonesia untuk tidak terulang kembali. Gambaran sekilas dari hasil yang dicapai adalah adanya indikator bahwa pemerintah sudah mulai memikirkan tentang profesionalisme dan karir di dunia pendidikan.

Pemerintah berupaya bekerja keras untuk membenahi komponen di dalam dunia pendidikan dalam segala aspek termasuk aspek ketenagaan, kurikulum dan sebagainya. Oleh karena itu reformasi di dunia pendidikan salah satunya isu utama dan dianggap fundamental adalah peningkatan profesionalisme guru dan ini tidak dapat ditawar-tawar lagi dalam mencapai pendidikan yang lebih berkualitas. Setidaknya ada empat hal yang berkaitan dengan kondisi dunia pendidikan sekarang, yaitu isu seputar masalah, kebijakan pemerintah tentang kompetensi guru dan pendidikan sekolah, manajemen internal sekolah dan isu sarana dan prasarana pendidikan serta masalah belajar.

Keberadaan dan peranan guru dan kompetensinya dalam dunia pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Guru adalah merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun non formal. Oleh sebab itu dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru sebagai pendidik.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian penting, sehingga pada posisi tertentu guru sering diperankan pada posisi yang ganda bahkan multi fungsi. Mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik akan tetapi harus dapat menstranformasikan nilai-nilai etika dan moral serta pengetahuan bahkan penjaga moral bagi anak didik.

Dalam konteks budaya Jawa kata guru sering dikonotasikan sebagai kepanjangan dari kata “ digugu dan ditiru” atau menjadi panutan utama baik di sekolah maupun dimasyarakat. Kalau dilihat dari filosofi tersebut guru ditempatkan pada posisi yang mulia sekaligus memberikan nilai psikologis bagi para guru baik secara personal maupun profesional. Profesionalisme sebagai guru tidak hanya karena faktor tuntutan jaman dan globalisasi dunia, akan tetapi pada dasarnya merupakan keharusan bagi setiap individu guru untuk perbaikan kualitas hidup manusia sebagai makhluk sosial. Profesionalisme guru menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga guru dianggap layak untuk melaksanakan tugas secara professional.

Dari penjelasan di atas, ada yang mengatakan bahwa secara rasional berdasarkan pengalaman praktis, kalau seseorang telah lama berkecimpung dalam dunia kerja tertentu ia akan menguasai semua kompetensi yang ada sekalipun sifatnya sangat umum, tetapi hal ini tidak dapat dijadikan patokan dan ini bukanlah merupakan sebuah jaminan. Hal yang tepat dan

ilmiah secara rasional lebih mendekati pada aspek kompetensi. Aspek kompetensi menunjukkan bahwa perhatian organisasi lebih difokuskan kepada kompetensi sumber daya manusia. Jika kita menggunakan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi (<http://epsmanajemensdm.blogspot.co.id/2010/08/pengembangan-sdm-berbasis-kompetensi.html>).

## PEMBAHASAN

### Strategi Peningkatan Dan Pengembangan Kompetensi Guru

Ada beberapa langkah yang strategis dalam rangka meningkatkan serta mengembangkan kompetensi guru menuju jenjang karir yang lebih baik dan layak yaitu:

a. Sertifikasi sebagai sebuah sarana karir

Salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme dalam karir guru diwajibkan menempuh proses ilmiah yang memerlukan pertanggung jawaban akademik, salah satunya melalui sertifikasi. Melalui sertifikasi tercermin adanya uji kelayakan dan kepatutan yang harus dijalani oleh guru dengan kriteria yang secara ideal telah ditetapkan. Sertifikasi guru merupakan amanah dari UU Sisdiknas pasal 42 yang mewajibkan bahwa setiap tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar. Sertifikasi sangat dibutuhkan untuk mempertegas standar kompetensi yang harus dimiliki para guru sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing.

b. Perlunya perubahan paradigma

Faktor lain yang harus dilakukan dalam mencapai profesionalisme guru adalah perlunya perubahan paradigma dalam proses belajar mengajar. Siswa tidak lagi ditempatkan sebagai obyek pembelajaran namun harus berperan dan diperankan sebagai subyek. Seorang guru tidak lagi sebagai instruktur yang harus memosisikan dirinya lebih tinggi dari peserta didik, tetapi berperan sebagai fasilitator yang bersifat saling melengkapi. Dalam konteks ini guru dituntut untuk mampu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, inovatif secara dinamis dalam suasana demokratis. Dengan demikian proses belajar mengajar akan dilihat sebagai proses pembebasan dan pemberdayaan, sehingga tidak terpaku pada aspek-aspek yang bersifat formal, ideal maupun verbal. Penyelesaian masalah yang aktual berdasarkan prinsip-prinsip ilmiah harus menjadi orientasi dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu, output dari pendidikan tidak hanya sekedar mencapai IQ, tetapi mencakup EQ dan SQ.

c. Jenjang karir yang jelas

Salah satu faktor yang dapat merangsang profesionalisme guru adalah jenjang karir yang jelas. Selama ini dalam dunia pendidikan masalah jenjang karir belum jelas dan belum adanya penataan yang sistematis. Masalah ini penting untuk memberikan stimulan, agar karir guru menjadi menggairahkan, sehingga gairah kerja menjadi hidup. Dengan adanya jenjang karir yang jelas dan terbuka akan melahirkan kompetisi yang sehat, terukur dan terbuka, sehingga memacu setiap individu guru untuk berkarya dan berbuat lebih baik.

d. Peningkatan kesejahteraan

Secara alami setiap insan, termasuk guru memiliki harapan. Harapan guru tentu sangat bervariasi. Jika dipetakan boleh jadi lebih dari sejuta harapan. Namun dari sejuta harapan itu jika disederhanakan hanya ada satu harapan, yaitu harapan untuk memiliki kehidupan keluarga yang sejahtera. Apabila diidentifikasi, harapan guru dimaksud dapat dikelompokkan dalam tiga hal, yaitu harapan untuk memperoleh peluang dalam peningkatan: (1) kualifikasi akademik, (2) kompetensi, dan (3) remunerasi yang mensejahterakan.

Kesejahteraan merupakan isu yang utama dalam konteks peran dan fungsi guru sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Paradigm profesionalitas tidak akan tercapai apabila individu yang bersangkutan tidak pernah dapat memfokuskan diri pada satu hal yang menjadi tanggungjawab dan tugas pokoknya. Dalam usaha mencapai profesionalisme, jaminan kesejahteraan bagi para guru merupakan suatu hal yang tidak dapat dibiarkan dan dipisahkan.

### **Kerangka Kerja Kompetensi Dalam Lintas Bimbingan Karir**

Perdebatan dalam memaknai istilah kompetensi dapat dilihat dari perjalanannya, berupa Perjalanan tersebut tumbuh kembang, kejatuhan dan terlahir kembali kompetensi untuk masa sekarang.

#### **a. Tumbuh kembang kompetensi**

Pada tahun 1970 istilah kompetensi telah mencapai puncaknya di bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam kaitan dengan identifikasi dan pemilihan para pimpinan di dunia usaha. Rumusan kompetensi saat itu dilakukan dengan cara mengamati dan mengidentifikasi para manajer yang dinilai memiliki kinerja tinggi dengan melihat sifat dan keterampilan yang dimilikinya. Hasil identifikasi tersebut digunakan sebagai rujukan di dalam memilih, menilai, dan mengembangkan para manajer. Pendekatan ini mempengaruhi bidang lain, termasuk sektor pendidikan yakni dikenal *Vocational Education and Training* (VET) dalam pendidikan guru pemula dan lanjutan.

Kerangka kerja kompetensi pada periode ini merupakan dasar dibentuknya program-program pengembangan profesional dalam bentuk pelatihan berbasis kompetensi (*Competence Based Training*) yang mencapai puncak popularitas pada akhir tahun 1970 dan awal 1980 di Amerika Serikat, Australia, dan Eropa.

#### **b. Kejatuhan pendekatan kompetensi**

Pada pertengahan tahun 1980 dan sepanjang tahun 1990 muncul kritikan terhadap gagasan kompetensi di atas, termasuk pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam pelatihan di dunia pendidikan. Kritikan ini terutama didasarkan pada konteks kekaburan konsep kompetensi dan gagasan yang melandasinya yang dipengaruhi oleh paham behaviorisme.

Hal penting yang dikritik adalah bagaimana gagasan di atas sebagai konsep kompetensi dapat membantu memahami hubungan antara pengetahuan proposisi (mengetahui bahwa), pengetahuan praktis (mengetahui bagaimana), dan pengetahuan prosedural (mengetahui bagaimana menjadi). Tanpa hubungan yang integral dari ketiga pengetahuan tersebut dalam konsep kompetensi berarti mempersempit peran pengetahuan dan pemahaman. Hanya dengan mempersyaratkan keterampilan semata berarti memisahkan pengetahuan teoritik dari yang praktik dan menghancurkan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, telah terjadi pengkerdilan dari perilaku yang kompleks kedalam sub skill yang lebih sederhana, serta melumpuhkan belajar kreatif, mengabaikan perbedaan individu dan mendorong “pengajaran untuk tes” yang mekanistik.

Dengan demikian, kompetensi mengalami kejatuhan pada periode ini. Kompetensi dipandang hanya memfokuskan pada performansi dengan mengorbankan proses intelektual yang kompleks dan refleksi yang sedang berlangsung. Selain itu, kerangka kerja kompetensi berdasarkan pendekatan behavioristik cenderung terlalu kompleks, birokratis dan susah untuk diberikan. Kegunaannya dipertanyakan manakala daftar kompetensi menjadi terdiferensiasikan secara lebih baik lagi.

#### **c. Kemunculan kembali pendekatan kompetensi**

Periode selanjutnya muncul kembali tren pendekatan berbasis kompetensi di Eropa, khususnya dalam bidang *Human Resource Development* (HRD) dan *Vocational Education and Training* (VET). Hal ini berpengaruh pada bidang lainnya termasuk bimbingan karir.

Alasan yang mendukung pendekatan berbasis kompetensi muncul kembali kepermukaan di Eropa diantaranya adalah pendapat Delamare-Le Deist dan Witerton (2005) mencatat bahwa: (1) dunia usaha berusaha untuk mengidentifikasi kompetensi-kompetensi baru yang mereka perlukan. (2) mengubah tekanan pada pendidikan dan sistem pelatihan untuk merespon pada profil keterampilan yang mereka perlukan.

Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif lebih mudah untuk dikembangkan sehingga program pelatihan ini dapat menjamin tingkat kemampuan SDM. Sedangkan motif kompetensi dan “*trait*” berada pada “*personality iceberg*” sehingga cukup sulit untuk dinilai

dan dikembangkan sehingga salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. (<http://epsmanajemensdm.blogspot.co.id/2010/08/pengembangan-sdm-erbasis-kompetensi.html>).

Pendekatan kompetensi periode ini memiliki kegunaan ekonomis dan sosial, pendekatan ini memfasilitasi identifikasi dan validasi dari kompetensi tacit (diam-diam) yang diperoleh melalui pengalaman, yang mendukung usaha-usaha untuk menutupi kekurangan keterampilan sambil memberikan kesempatan baru dan rekrutmen bagi mereka yang gagal memperoleh sertifikasi formal melalui jalur tradisional.

Pendekatan kompetensi periode ini lebih menjanjikan untuk memperhatikan jaminan kualitas, mempermudah akuntabilitas yang lebih besar dalam bentuk standar kompetensi dan tingkatan kompetensi yang teridentifikasi yang dapat diukur dan diuji. Pendekatan juga mempermudah perbedaan posisi dan gaji dalam suatu organisasi, atau peran di antara institusi yang mirip.

d. Mengarah pada pandangan kompetensi yang holistik

Akar kata “kompetensi” berasal dari bahasa Latin, Inggris, Perancis, dan Belanda. Memaknai kompetensi selain dari akar katanya perlu memperhatikan pula bagaimana cara kompetensi digunakan sejak abad ke-16 dalam berbagai latar (Mulder, 2007). Ia berkesimpulan bahwa sering kali terdapat makna ganda, di mana kompetensi dilihat pada kemampuan dan otoritas. Dalam arti bahwa kompetensi tidak hanya dilihat pada keterampilan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu, melainkan juga memiliki izin (lisensi) untuk menggunakan kemampuan tersebut. Makna ganda ini relevan menurut kepentingan saat ini dalam bidang bimbingan karir yang tidak hanya mengidentifikasi sejumlah kompetensi yang diperlukan oleh para konselor bimbingan karir, melainkan juga melihat pentingnya bukti bahwa para praktisi memiliki kompetensi ini sebagai suatu dasar bagi jalur kualifikasi dan akreditasi, yang mengarah pada otorisasi praktik dalam bentuk jaminan atau lisensi yang diakui secara umum.

Makna ganda dapat dilihat dari sebagian pihak yang membedakan antara “competence” dan “competency”. *Competency* didefinisikan sebagai perilaku yang harus ditampilkan oleh karyawan dalam situasi tertentu agar dapat mencapai tingkat performansi/kinerja yang tinggi (Woodruffe, 1991). Sedangkan *Competence* berkaitan dengan pekerjaan keseluruhan yang dikerjakan dengan baik, dan diukur di luar sistem standar minimum, seperti yang diperlihatkan dengan kinerja dan output/hasil.

Perbedaan seperti ini menghindarkan kita dari konsep yang membingungkan antara *input competencies* (suatu konsep yang lebih atomistik yang memberi label pada kemampuan-kemampuan spesifik) dengan *output competences* (suatu konsep yang lebih integratif yang memberi label pada performa).

Dengan demikian dapat dilihat bahwa upaya untuk memperjelas istilah kompetensi dengan hanya mempertimbangkan istilah yang digunakan sehari-hari tidaklah membantu. Dalam bahasa Inggris, istilah *competence* cenderung digunakan secara bergantian antara pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan. Tumpang tindih semantik ini juga seringkali hadir dalam dokumen-dokumen formal.

Selain itu, dalam dokumen-dokumen Eropa dan juga literatur penelitian yang relevan dari Prancis, Inggris, Jerman dan AS, memaknai kompetensi adalah sebagai berikut, kompetensi mencakup: (a) kompetensi kognitif yang melibatkan penggunaan teori dan konsep, dan juga pengetahuan *tacit* ‘takdiucapkan’ yang diperoleh dengan pengalaman; (b) kompetensi fungsional (keterampilan atau mengetahui bagaimana), hal-hal yang hendaknya dapat dilakukan seseorang ketika hal tersebut berfungsi dalam suatu bidang kerja tertentu, pembelajaran atau aktivitas sosial; (c) kompetensi personal, yang melibatkan cara pengetahuan yang berlaku dalam suatu yang spesifik; (d) kompetensi etis, yang melibatkan kepemilikan nilai-nilai personal dan profesional tertentu (Komisi Eropa, 2005).

e. Aspek dan tingkatan kompetensi

Definisi kompetensi jika dimaknai dengan cara mengikuti filsafat humanis kritis (dan klasikal) dalam mengetahui hakikat kompleks, pengetahuan bermanfaat dalam membantu kita untuk menancapkan suatu makna stabil atau seperangkat makna pada istilah tersebut. Pengetahuan tidaklah sekedar *savoir* dan *savoir faire* (kecakapan bertindak) tetapi juga dipadukan dengan *savoir etre* (seperti, nilai, sikap, motivasi, sumber daya).

Berbagai tingkatan kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang menangani kompleksitas, ketidakpastian dan perubahan, sehingga, semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin terbukti adanya pengarahannya diri dan refleksi kritis (atau meta kompetensi) pada sisi praktisi, dalam bidang atau ranah apapun. Definisi kompetensi yang luar biasa dan multi dimensional ini muncul dari kemampuan dalam mengintegrasikan sejumlah pendekatan. Kuncinya pada pemaknaan kompetensi yang sudah muncul sepanjang waktu di belahan dunia yang berbeda. Para penulis merumuskan sebagai berikut: (a) memperlihatkan bahwa dari waktu ke waktu terdapat suatu konvergensi antara pendekatan-pendekatan berbeda, (2) menyarankan adanya, suatu tipologi kompetensi holistik yang muncul yang dapat diidentifikasi.

Mereka berpendapat bahwa masing-masing pendekatan memiliki kekuatan-kekuatannya sendiri: Pendekatan tradisional Amerika telah memperlihatkan pentingnya karakteristik individual dan penggunaan kompetensi behavioral sebagai alat pengembangan performansi yang unggul. Sedangkan pendekatan Inggris telah menunjukkan nilai standar kompetensi fungsional dan penerapannya pada tempat kerja. Pendekatan yang diadopsi di Prancis dan Jerman memperlihatkan potensi konsep kompetensi multi-dimensional dan lebih analitik (Delamare-Le Deist & Winterton, 2005).

### Implementasi Kompetensi Untuk Perencanaan Karir Masa Kini

Kompetensi dipandang sebagai syarat utama dalam profesi bahkan menjadi kewajiban dasar yang harus menjadi pertimbangan dalam menempatkan seseorang pada sebuah profesi. Lebih jauh Gardner (1961) menegaskan bahwa kompetensi merupakan perekat yang menjaga kebersamaan sebuah bangsa: "*competence is the glue that hold a nation together*", yang dimaksud kompetensi di sini adalah keunggulan yang dimiliki atau "*excellence*" yang biasa digunakan (Hall, 1961). Kompetensi ini berimplikasi kepada kesadaran bahwa setiap warga negara harus memiliki kompetensi dalam pekerjaan apapun termasuk guru, sehingga ia memiliki daya produktif dan dapat bersaing dalam memperoleh posisi pekerjaan.

Dari sisi teori manajemen, seorang pemimpin lebih menekankan terhadap kontrol (*emphasis is on control*) dan keputusan dari eksekutif dalam rangka peningkatan prestasi (*executive decision making and methods of performance appraisal*). Dan dari struktur organisasi, pemimpin lebih menekankan kepada koordinasi, *cost effectiveness*, *job description* dan *authority relationships*. Dengan menjalankan semua ini, beranggapan bahwa semua orang dapat melakukan apapun yang ingin dilakukannya, bukan kepada kompetensi yang dimiliki.

Pada kurun waktu berikutnya, disepakati oleh pemimpin-pemimpin organisasi formal yang diteliti oleh Hall (1961), menyatakan bahwa kompetensi sangat penting. Namun muncul pertanyaan "*How do you get people to do that, work competently?*", ditemukan jawaban yang juga disepakati bahwa "*You begin by acknowledging the competence that is all around you*". Dengan demikian, langkah awal yang terpenting adalah mengakui bahwa kompetensi menyangkut semua hal yang ada disekitar kita.

Menurut James C. Coleman dalam bukunya *Psychology and Effective Behavior* menegaskan bahwa kompetensi secara umum menyentuh empat hal pokok yakni: (1) kompetensi fisik (*physical competencies*), (2) kompetensi intelektual (*intellectual competencies*), (3) kompetensi emosi (*emotional competencies*), (4) kompetensi sosial (*social competencies*) (Goleman, 2016).

Spencer menjelaskan lebih rinci, kompetensi menurutnya adalah “*an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”. Sejalan dengan pendapat di atas, Spencer mengakui bahwa kompetensilah yang mendasari relasi yang saling membutuhkan dan referensi patokan yang efektif bagi prestasi seorang pemimpin dalam pekerjaan.

Sedangkan *causally related* berarti kompetensi seseorang menjadi penyebab relasi dengan yang lainnya karena dari kompetensi yang dimilikinya dapat menjadi ramalan perilaku dan prestasi yang dapat dijangkaunya. *Criterion-referenced* berarti bahwa kompetensi benar-benar dapat meramalkan seseorang dalam hal tertentu bisa baik atau tidak baik. Dan dapat menjadi ukuran/standar dalam menentukan patokan yang bersifat khusus. Contoh kriteria seorang konselor yang menangani konseli penyalahgunaan obat terlarang akan berbeda dengan kriteria seorang polisi pemberantas NARKOBA.

Menurut McClelland (1976), Spencer (1993) dan Mitrani et.al (1992) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu : (1) *Motives* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Kemudian juga menambahkan *motives* adalah *drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*. (2) *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*Self- confidence*), kontrol diri (*self control*), *stress resistance*, atau *hardiness* (ketabahan/daya tahan). (3) *Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai menjadi “*leader*” seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*. (4) *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. (5) *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak syaraf. Selain itu kemampuan seorang programmer komputer untuk mengorganisirkan 50.000 macam code dari *logical sequential order*

Pandangan lain yang dapat dijadikan alternatif sebagai persyaratan kompetensi karir serta kerangka kompetensi karir untuk masa kini yaitu: (1) kompetensi spiritual, (2) kompetensi intrapersonal, (3) kompetensi komunikasi, (4) kompetensi interpersonal, (5) kompetensi Empowering, (6) kompetensi berpikir unggul, dan (7) kompetensi bekerja dan manajemen Smart. (<http://id.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan>).

## PENUTUP

Globalisasi telah menimbulkan sederet perubahan sekaligus penyantun terhadap institusi sosial dan kebudayaan. Perubahan ini telah mengubah sudut pandang manusia termasuk dalam bidang pendidikan dan pekerjaan (Friedman, 2006). Persoalan yang segera muncul adalah diberbagai negara terjadi pergulatan hebat dengan persoalan distribusi sumber daya manusia dengan ketersediaan lapangan kerja. Hal ini juga berpengaruh terhadap dunia konseling dan pengembangan karir.

Asumsi yang dipergunakan dalam konseling terhadap dunia karir menyatakan bahwa manusia memiliki berbagai pilihan dalam bekerja, dan konseling dapat membantu mengoptimalkan pilihan-pilihan tersebut. Kemudian munculnya globalisasi pencarian kerja dan pemahaman tentang makna kerja telah menjadi satu pilihan saja yaitu tentang mencari mata

pencaharian belaka. Padahal dalam perspektif konseling karir, globalisasi juga telah menawarkan peluang yang besar tentang pengembangan karir itu sendiri.

## REFERENSI

- Gardner, J. (1961). *Excellence*, New York: Harpet & Row.
- Goleman, D.. (2016). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hall, J. (1961). *The Competence Connection (A Blueprint for Excellence)*. New York: Harpet & Row. Gendler
- Komisi Eropa. (2005). Regulation (Ec) No 2111/2005 Of The European Parliament And Of The Council of 14 December 2005, *Official Journal of the European Union*, 27 Desember 2005.
- Le Deist, f. D. & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Journal Human Resource Development International*, Volume 8, 2005 - Issue 1. Pages 27-46. Diakses dari: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1367886042000338227>.
- McClelland, D. (1976). *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers, Inc
- Mitrani, A., Dalziel M., and Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management, Value Driven Strategis for Recuetment, Development and Rewar*. London ; Kogen Page Limited.
- Mulder, N. (2007). *Doing Java An Anthropological Detective Story*. Terjemah Sofia Mansoor. Yogyakarta: Kanisius.
- Spencer, L. & Spencer. S. M.(1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Undang-Undang R.I. (2003). *Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara R.I.
- Wikipedia. <http://id.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan>. Diakses tanggal 20 Desember 2017
- <http://epsmanajemensdm.blogspot.co.id/2010/08/pengembangan-sdm-berbasis-kompetensi.html>. Diakses tanggal 20 Desember 2017
- Woodruffe, C. D. (2006) Employee Engagement: The Real Secret of Winning A Crucial Edge Over Your Rivals. *British Journal of Administrative Management*, pp 28-31.