

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Self-Directed Learning*

1. Definisi *Self-Directed Learning*

Self-directed learning (SDL) merupakan salah satu model pembelajaran inovatif yang memungkinkan pelajar dapat mengambil inisiatif sendiri, dalam mendiagnosis kebutuhan belajarnya, merumuskan tujuan belajar, mengidentifikasi sumber-sumber untuk belajar, memilih dan mengimplementasikan strategi pembelajaran, dan mengevaluasi output pembelajaran. *Self-directed learning* sebagai proses organisasi pembelajaran, terfokus pada otonomi siswa selama proses pembelajarana. Selanjutnya beberapa ahli menekankan model *self-directed learning* sebagai *personal attribute* dengan tujuan akhir mengembangkan karakter, emosional serta otonomi intelektual (Song & Hill, 2007). Peran Pendidikan sebagai pembimbing peserta didik untuk bergerak ke arah konsep diri. Kesiapan belajar didefinisikan sebagai tingkat kesiapan dimana siswa telah memperoleh sikap, kemampuan, dan kepribadian yang diperlukan untuk belajar mandiri (Ranvar, 2015).

Self-directed learning didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang memiliki inisiatif, dengan atau tanpa bantuan orang

lain untuk menganalisis kebutuhan belajarnya sendiri, merumuskan tujuan belajarnya sendiri, mengidentifikasi sumber-sumber belajar, memilih dan melaksanakan strategi belajar yang sesuai serta mengevaluasi hasil belajarnya sendiri (Knowles, 1975 dalam Mulube, 2014). Rachmawati (2010) mengartikan *self-directed learning* sebagai metode pembelajaran yang bersifat fleksibel namun tetap berorientasi pada *planning*, *monitoring*, dan *evaluating* bergantung pada kemampuan siswa dalam mengelola pembelajaran sesuai dengan otonomi yang dimilikinya. Kegiatan mandiri tersebut menuntut siswa untuk dapat mengatur sumber-sumber belajar yang ada sesuai dengan kebutuhan dan konteks pembelajaran.

Self-directed learning adalah kemampuan mahasiswa mengambil inisiatif untuk bertanggung jawab terhadap pelajarannya dengan atau tanpa bantuan orang lain yang meliputi aspek: kesadaran, strategi belajar, kegiatan belajar, evaluasi, dan ketrampilan interpersonal (Setyawati, 2015). Kemandirian belajar adalah aktivitas belajar yang didasari atas kemauan sendiri, tanpa bantuan orang lain serta mampu mempertanggung jawabkan tindakannya. Peserta didik dikatakan mampu untuk belajar secara mandiri apabila telah mampu melakukan tugas belajar tanpa ketergantungan pada orang lain. Ciri pokok mahasiswa yang mampu belajar mandiri dapat dilihat dari

bagaimana ia memulai belajarnya, mengatur waktu dalam belajar sendiri melakukan belajar dengan cara dan teknik sesuai dengan kemampuan sendiri serta mampu mengetahui kekurangan diri sendiri (Mukminan, *et al.*, 2013).

Oleh karena itu definisi belajar mandiri dapat diasumsikan suatu proses pembelajaran atas inisiatif menunjukkan kesediaan untuk melaksanakan SDL, mampu menentukan nasibnya sendiri dan memilih sendiri cara terbaik untuk dia bisa belajar serta dapat memperluas ketrampilan yang dimilikinya.

Ciri kemandirian mahasiswa menurut Thoha (1996) dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) mampu berfikir secara kritis, kreatif dan inovatif. (2) Tidak mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain. (3) Tidak lari atau menghindari masalah. (4) Memecahkan masalah dengan berfikir yang mendalam. (5) Apabila menjumpai masalah dipecahkan sendiri tanpa bantuan orang lain. (6) Tidak merasa rendah diri apabila harus berbeda pendapat dengan orang lain. (7) Berusaha bekerja dengan penuh ketekunan dan kedisiplinan. (8) Bertanggung jawab atas tindakannya sendiri. Oleh karena itu sebagai syarat agar mahasiswa dapat belajar mandiri, maka harus dididik melalui metode belajar yang baik sehingga sejak awal dari pemberian tugas belajar harus sudah timbul dalam jiwa dan pikiran mahasiswa

untuk menata kegiatan belajar sendiri berdasarkan metodologi belajar yang baik dan pada tahapan-tahapan dalam proses belajar tersebut mengalir dengan sendirinya (Mukminan, *et al.*, 2013).

2. Kelebihan dan Kekurangan *Self-Directed Learning*

Metode *self-directed* memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan (Huriah, 2018).

a. Kelebihan metode *self-directed learning*

- 1) Siswa bebas untuk belajar sesuai dengan gaya belajar mereka sendiri, sesuai dengan kecepatan belajar mereka dan sesuai dengan arah minat dan bakat mereka dalam menggunakan kecerdasan majemuk yang mereka miliki.
- 2) Menekankan sumber belajar secara lebih luas baik dari guru maupun sumber belajar lain yang memenuhi unsur edukasi
- 3) Mahasiswa dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki secara menyeluruh.
- 4) Pembelajaran mandiri memberikan siswa kesempatan yang luar biasa untuk mempertajam kesadaran mereka akan lingkungan mereka dan memungkinkan siswa untuk membuat pilihan-pilihan positif tentang bagaimana mereka akan memecahkan masalah yang dihadapi sehari-hari.

- 5) Mahasiswa memiliki kebebasan untuk memilih materi yang sesuai dengan minat dan kebutuhan. Disamping itu, cara belajar yang dilakukan sendiri juga lebih menyenangkan.

b. Kekurangan *self directed learning*

- 1) Siswa bodoh akan semakin bodoh dan siswa pintar akan semakin pintar karena jarang terjadi interaksi satu sama lainnya.
- 2) Bagi siswa yang malas, maka siswa tersebut untuk mengembangkan kemampuannya atau pengetahuannya.
- 3) Ada beberapa siswa yang membutuhkan saran dari seseorang untuk memilih materi cocok untuknya atau karena siswa yang bersangkutan tidak mengetahui sampai seberapa kemampuannya.

3. Langkah-Langkah *Self-Directed Learning*

Secara garis besar, proses pembelajaran dalam *self-directed learning* dibagi menjadi tiga yaitu *planning*, *monitoring*, dan *evaluating*. Pada tahap perencanaan (*planning*), siswa merencanakan aktivitas pada tempat dan waktu dimana siswa merasa nyaman untuk belajar. Siswa juga merencanakan komponen belajar yang diinginkan serta menentukan target belajar yang ingin dicapai. Pada tahap *monitoring*, siswa mengamati dan mengobservasi pembelajaran

mereka. Banyak tantangan belajar yang dapat ditemukan oleh siswa ketika siswa memonitor pelajaran mereka sehingga akan menjadikan proses belajar yang lebih bermakna. Dalam tahap evaluasi, siswa mengevaluasi pelajaran dan pengetahuan yang dimiliki kemudian guru memberikan umpan balik serta mengkolaborasikan pengetahuan siswa yang satu dengan yang lainnya untuk mencapai suatu pemahaman yang benar. Guru tidak dapat mengevaluasi siswa secara langsung melainkan menyiapkan waktu untuk evaluasi dan umpan balik bagi masing – masing siswa (Song & Hill, 2007).

Enam tahap *self-directed learning* menurut Saha (2006) meliputi: 1) setting suasana belajar, 2) diagnosis kebutuhan dalam pembelajaran, 3) perumusan tujuan pembelajaran, 4) identifikasi kemampuan pembelajar dan sumber belajar di dalam pembelajaran, 5) implementasi dan pemilihan strategi belajar yang tepat, dan 6) evaluasi hasil belajar.

Self-directed learning dapat terbentuk melalui empat tahap (Gibbons, 2002). Pertama, siswa berfikir secara mandiri, artinya siswa tidak menggantungkan pemikirannya pada guru, tetapi pada pemikirannya sendiri. Kedua, siswa belajar memahami diri sendiri. Ketiga, siswa belajar perencanaan diri, bagaimana siswa akan belajar mencapai program dan tujuan belajar yang sudah ditetapkan. Keempat,

terbentuknya *self-directed learning* siswa memutuskan sendiri apa yang akan dipelajarinya dan bagaimana akan mempelajari.

Huda (2013) merumuskan empat tahap proses *self-directed learning*, yaitu:

a. *Planning*

Yang termasuk dalam tahap ini antara lain: menganalisis kebutuhan peserta didik, institusi dan persoalan kurikulum, melakukan analisis terhadap *skill* atau kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik, merancang tujuan pembelajaran yang *continuum*, memilih sumber daya yang tepat untuk pembelajaran, serta membuat rencana mengenai aktivitas pembelajaran harian.

b. *Implementing*

Pendidik mempromosikan kemampuan yang dimiliki peserta didik, menerapkan pembelajaran sesuai dengan hasil adopsi rencana dan setting, penyesuaian yang telah dilakukan, serta memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memilih metode yang sesuai dengan keinginannya.

c. *Monitoring*

Pada tahap ini pendidik melakukan *mind-tas monitoring* atau melakukan pengawasan terhadap pengerjaan tugas yang diberikan, *study balance monitoring* atau melakukan pengawasan peserta

didik selama mengerjakan aktivitas-aktivitas lain yang berkaitan dengan tugas utama pembelajaran, serta *awareness monitoring* atau mengawasi kesadaran dan kepekaan peserta didik selama pembelajaran.

d. *Evaluating*

Pendidik membandingkan hasil peserta didik, menyesuaikan dan melakukan penilaian peserta didik dengan tujuan yang telah dirancang sebelumnya, serta meminta pernyataan kepada peserta didik, dengan mengajukan pertanyaan mengenai proses penyelesaian tugas.

4. Tingkat Kategori *Self-Directed Learning*

Guglielmino & Guglielmino (1991) dalam Fajrin (2014) membagi *self-directed learning* menjadi tiga tingkat kategori. Pertama, kategori rendah yaitu individu dengan skor *self-directed learning* yang rendah memiliki karakteristik yaitu siswa yang menyukai proses belajar yang terstruktur atau tradisional, seperti peran guru dalam ruangan. Kedua, *self-directed learning* dengan kategori sedang adalah individu dengan skor *self-directed learning* sedang memiliki karakteristik yaitu berhasil dalam situasi yang mandiri, tetapi tidak sepenuhnya dapat mengidentifikasi kebutuhan belajar, perencanaan belajar dan dalam melaksanakan rencana belajar. Ketiga, *self-directed*

learning dengan kategori tinggi yaitu individu dengan skor *self-directed learning* yang tinggi memiliki karakteristik yaitu siswa yang biasanya mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar mereka, mampu membuat perencanaan belajar serta mampu melaksanakan rencana belajar tersebut.

Table 2.1 Model *Staged Self-Directed Learning* (SSDL)

	Student	Teacher	Example
Tahap 1	Bergantung	Wewenang, pelatih	Pelatihan dengan segera memberikan umpan balik/ <i>feedback</i> . <i>Drill</i> . Informasi kuliah. Mengatasi kekurangan dan hambatan.
Tahap 2	Tertarik	Motivator, pemandu	Inspirasi ceramah ditambah dengan panduan diskusi. Penentuan tujuan dan strategi pembelajaran.
Tahap 3	Terlibat	Fasilitator	Diskusi dengan guru sebagai fasilitator. Seminar. Proyek kelompok
Tahap 4	Mandiri	Consultant. Delegator	Magang. Disertasi. Individu bekerja sendiri dalam pembelajaran kelompok

Sumber: Grow, 1991

Dua prinsip dasar Model Grow (1991) adalah: pertama, desain instruksional seharusnya secara intelektual menantang, tetapi dalam zona pelajar perkembangannya proksimal; dan yang kedua adalah pendidik bertanggung jawab untuk menyesuaikan desain instruksional dengan peserta didik pada tahap pengarahan sambil mempersiapkan pelajar menuju ke tingkat pengarahan diri yang lebih tinggi. Pendidik

bertanggung jawab untuk memimpin peserta didik dari gaya belajar yang nyaman dan mereka sukai menuju gaya belajar mandiri yang lebih baik.

Peserta didik yang memiliki tingkat SDL tinggi adalah mereka yang tahu pasti yang menjadi tujuan belajarnya atau yang ingin dicapai dalam keinginan belajarnya, sudah dapat memilih sumber belajarnya sendiri dan mengetahui dimana bahan-bahan yang diinginkannya dapat ditemukan, memiliki kepercayaan diri dan keyakinan untuk dapat menafsirkan topik pembelajaran dengan benar dan memilih bahan belajar dengan baik sesuai dengan program pembelajaran yang telah dirancang, mampu menilai tingkat kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pembelajarannya atau untuk memecahkan masalah ketika menemukan kendala, bertanggung jawab serta aktif dalam proses pembelajaran serta memiliki motivasi dan disiplin belajar yang tinggi (Rusman, 2011; Senyuva dan Kaya, 2014).

Menurut Senyuva dan Kaya (2014) peserta didik dengan kondisi yang belum memiliki tingkat SDL yang rendah yakni lebih memilih pembelajaran yang melibatkan tutor, memiliki karakter lebih menyukai program pembelajaran yang sudah terstruktur dan cenderung menyukai program pembelajaran yang tujuannya sudah dirumuskan dengan jelas, menginginkan suatu program dengan komunikasi antara

pendidik atau instruktur dan peserta didik yang telah diatur dengan jelas dan terjadwal atau pembelajaran yang berpusat pada instruktur/dosen.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Directed Learning*

Menurut Huriah (2018), Dalyono (2009) dan Murad & Varkey (2004) *self-directed learning* (SDL) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdapat dalam dirinya (faktor internal) dan faktor yang berasal dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi: (1) cara belajar dapat menentukan keberhasilan seseorang. Untuk mencapai keberhasilan dalam pembelajaran mahasiswa harus memahami cara belajar yang sesuai untuk mahasiswa tersebut. Dengan *self-directed learning* mahasiswa dapat memahami, mengetahui kekurangan cara belajar, dan mencari solusi cara belajar yang tepat. (2) Mood atau suasana hati yang baik, kesehatan yang baik akan mempengaruhi keinginan mahasiswa untuk belajar secara mandiri. (3) Aktivitas belajar serta persiapan dapat menentukan kebiasaan yang dilakukan peserta didik dalam mendukung proses belajarnya. (4) Intelegensi berperan dalam pembentukan kemandirian belajar siswa, anak yang berperilaku mandiri mampu meningkatkan adanya control diri terhadap perilakunya terutama unsur kognitif (mengetahui, menerapkan, menganalisa, mensintesa, dan mengevaluasi) dan afektif (menerima,

menanggapi, menghargai, membentuk dan berpribadi). (5) Kesadaran mahasiswa dalam melakukan SDL sangat berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan. Mahasiswa harus memiliki kesadaran tinggi untuk mendapatkan hasil belajar yang diharapkan. (6) Orang yang berpendidikan akan mengenal dirinya lebih baik termasuk mengenal kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya, sehingga mereka mempunyai percaya diri.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi proses SDL, 1) waktu belajar, mahasiswa mengatur rencana kebutuhan belajarnya sendiri. Apabila mahasiswa dapat melakukan manajemen waktu yang baik, maka akan terlaksana pembelajaran mandiri; 2) tempat belajar yang nyaman merupakan fasilitas yang mendukung tentunya dapat memberi kesadaran dan keinginan mahasiswa untuk belajar secara mandiri; 3) motivasi belajar kekuatan yang menyebabkan mahasiswa terlibat dalam suatu proses pembelajaran, focus pada tujuan belajar, dan mengerjakan tugas belajar; 4) pola asuh orang tua dimana tumbuh kembangnya kepribadian anak tergantung pola asuh orangtua yang diterapkan dalam keluarga; 5) evaluasi, diperlukan dari mahasiswa setelah dilaksanakannya SDL untuk menjadi gambaran pada proses pembelajaran berikutnya.

B. Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau ketrampilan (Taylor, 2007).

Taylor (2007) dalam bukunya juga menuliskan deskripsi kompetensi menurut UK's CIPD adalah kompetensi dapat dipahami sebagai kinerja dalam suatu organisasi, dengan dijelaskan bahwa kompetensi adalah suatu hasil yang diharapkan dari individu dalam suatu kegiatan yang dilakukan.

Kompetensi merupakan ketrampilan yang dirasakan dan tidak dapat langsung diukur (While, 1994 dalam Anema & McCoy, 2010). Kompetensi berfokus pada kemampuan individu untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dalam bekerja, ketrampilan hidup, atau belajar. Kompetensi menggambarkan tindakan atau ketrampilan seseorang harus ditunjukkan (Anema & McCoy, 2010). Kompetensi terkait dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang membuatnya

mampu berfungsi melakukan sesuatu pekerjaan dengan efektif (Xu, Xu & Zhang, 2001 dalam Anema & McCoy, 2010).

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Sutrisno, 2009). Kompetensi dalam organisasi public maupun privat sangat diperlukann terutama yang menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Menurut Depkes RI (2006) kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien serta sesuai dengan standar kinerja yang diisyaratkan.

Kompetensi menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 045/U/2002 tentang kurikulum inti Pendidikan

tinggi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas dibidang pekerjaan tertentu. Elemen-elemen kompetensi terdiri atas: 1) Landasan kepribadian, 2) Penguasaan Ilmu dan Ketrampilan, 3) Kemampuan berkarya, 4) Sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan ketrampilan yang dikuasai, 5) Pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan dan keahlian dalam berkarya.

Menurut UU RI No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Sedangkan kompetensi menurut Nursalam (2008) adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau standar, efektif, atau berpenampilan superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Melalui beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan, baik kognitif, afektif dan

psikomor yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan profesi yang dijalannya.

2. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi menurut Taylor (2007) antara lain:

a. *Universal* (Menyeluruh)

Kompetensi yang berkaitan dengan suatu kinerja dalam semua lingkup pekerjaan. Contohnya adalah kemampuan berkomunikasi, semua pekerjaan mengharuskan seseorang untuk dapat berkomunikasi dengan baik.

b. *Occupationals* (Pekerjaan)

Kompetensi ini adalah berkaitan dengan suatu pekerjaan yang lebih spesifik. Contohnya adalah seorang akuntan sangat kompeten melakukan penelaran numerik/ hitung menghitung dibandingkan dengan seseorang *customer service*.

c. *Relational*

Kompetensi yang harus dimiliki suatu profesi dapat bervariasi tergantung pada pengaturan suatu pekerjaan. Contohnya seorang pengacara yang berada dalam kota kecil mempunyai kompetensi berbeda dengan pengacara yang berada dalam kota besar.

3. Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer & Spencer (1993)

terdapat lima aspek yaitu:

a. *Motives* (motif)

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

b. *Traits* (Karakter Pribadi)

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.

c. *Self Concept* (Konsep Diri)

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui test kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang dinilai menjadi

pemimpin seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

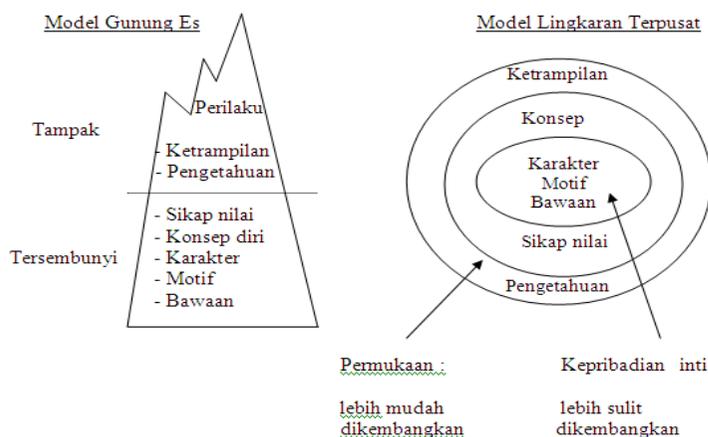
d. *Knowledge* (Pengetahuan)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas 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.

e. *Skills* (Ketrampilan)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya seseorang programmer computer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

Untuk memperjelas pembahasan mengenai karakteristik kompetensi, berikut visualisasi karakteristik-karakteristik tersebut dalam bentuk gambar pada Gambar 2.1



Gambar 2.1 *Competence of work*, Spencer, 1993

Dari gambar 2.1 terlihat bahwa motivasi dan merupakan kompetensi inti atau kompetensi sentral, sedang pengetahuan dan ketrampilan disebut sebagai kompetensi permukaan. Watak, motif, dan konsep diri merupakan kompetensi individu yang bersifat “intent” yang mendorong untuk digunakannya pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Kemudian dari visualisasi kompetensi melalui gambar gunung es terlihat bahwa pada dasarnya terdapat dua kompetensi, yaitu kompetensi yang dapat dilihat/diamati (*visible*) dan kompetensi yang tersembunyi (*hidden*). Ketrampilan dan pengetahuan merupakan kompetensi yang relative lebih mudah diamati karena dapat diidentifikasi melalui hasil kerja seseorang. Sementara itu tiga karakteristik yang lain, motif, watak, dan konsep diri, relative sulit diamati karena bersumber dari internal individu yang bersangkutan.

4. Kompetensi Perawat

Kompetensi pada umumnya didefinisikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap/ perilaku (*attitude*) seseorang sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya. Beberapa ahli menyatakan bahwa pengetahuan dan ketrampilan merupakan *hard competency* sedangkan sikap dan perilaku sebagai *soft competency* (Salimah, 2009).

Kompetensi didefinisikan sebagai gambaran tentang sesuatu yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal kompetensi teknis atau fungsional atau dikenal dengan istilah *hard skill/ hard competency*. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dikenal dengan *soft skills/ soft competency* (Haryanti, 2010).

a. Kompetensi Teknis atau *Hard Competency*

Menurut Walsh *et al* (2001) bahwa kompetensi dasar merupakan ketrampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Factor-faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis yaitu:

1) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat Pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/ perusahaan.

2) Pengalaman Kerja

Pengalam kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3) Kemampuan Menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

b. Kompetensi Non Teknis atau *Soft Competency*

Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan

masalah teknis. Factor-faktor yang mempengaruhi kompetensi non teknis menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) yaitu:

1) Pengendalian Diri (*Self Control*)

Kemampuan mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negative saat situasi tidak sesuai dengan harapan atau saat berada dibawah tekanan.

2) Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan masalah karyawan.

3) Fleksibilitas (*Flexibility*)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

4) Membangun hubungan (*Relationship Building*)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

5. Faktor – Faktor Pembentukan Kompetensi

Wijayanto (2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

a. Kompetensi Keras (*Hard Competency*)

- 1) Pengalaman kerja, yang dimaksud disini adalah seberapa lama dan seberapa intensif karyawan yang telah melakukan pekerjaan sejenis dengan pekerjaan yang sekarang.
- 2) *Job Description* tertulis jelas, adalah uraian tugas ditulis sesuai dengan jelas.
- 3) Pemahaman *Job Description*, diharapkan karyawan yang bersangkutan berinisiatif dengan sendiri berupaya mengarahkan dirinya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.
- 4) Target terukur kuantitatif
- 5) Pelatihan kerja (mutu), pelatihan kerja yang diperoleh karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan ketrampilan kerja karyawan dan menjalankan pekerjaannya.
- 6) Pengalaman kerja yang sesuai, yang artinya seberapa banyak dan intensif karyawan yang telah melakukan pekerjaan sejenis dengan pekerjaan yang sekarang.
- 7) *Job Description* sesuai tugasnya, adalah uraian tugas ditulis sesuai dengan tugas pekerjaan sehari-hari.
- 8) Kesulitan Target Kerja, adalah hambatan-hambatan atau kesulitan yang sering dialami wajar untuk dicapai

9) Pelatihan Kerja (Jam), adalah jumlah jam pelatihan yang sering diikuti oleh karyawan.

10) Target terukur kualitatif.

b. Kompetensi Lunak (*Soft Competency*)

1) Keekerabatan social, kemampuan seseorang dalam pergaulan dan ketrampilan berinteraksi akan melatih seseorang lebih sensitive dalam melakukan komunikasi dengan orang lain.

2) Kejelasan Tujuan Hidup, kemampuan seseorang dalam menentukan langkah-langkah dan perilaku yang harus diperankan agar dekat dengan pencapaian hidup

3) Komitmen tujuan hidup, adalah upaya seseorang dalam mempertahankan dan mengupayakan pencapaian tujuan hidupnya.

4) Nilai akademik, adalah prestasi yang didapatkan selama masa Pendidikan

5) Keharmonisan keluarga, tumbuhna seseorang dalam keluarga yang rukun akan mempengaruhi individu tumbuh dan berkembang dan mampu mengambil keputusan.

6) Disiplin keluarga, membentuk karakteristik individu menjadi pribadi yang kuat dan gigih dalam mencapai tujuan hidup.

- 7) Peran social, peran individu pada lingkungan sekitar sehingga mengasah ketrampilan berinteraksi dan melatih seseorang lebih sensitive dalam melakukan komunikasi dengan orang lain.
- 8) Keberasaan mentor, adanya mentor yang mampu membimbing individu dalam mencapai tujuan hidup
- 9) Mutu mentor, kualitas yang dimiliki seorang mentor sehingga mempengaruhi pola didik individu dalam mencapai tujuan hidup
- 10) Mutu sekolah asal, kualitas sekolah asal membentuk individu menjadi karakter yang mampu bersaing demi mencapai tujuan hidup.
- 11) Etos kerja.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Mahasiswa

Faktor yang mempengaruhi kompetensi mahasiswa adalah:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah (Michael Zewel dalam Wibowo, 2002).

b. Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

c. Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman menjejarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang ahli dalam suatu bidang tertentu disebabkan karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

d. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan sangat mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

e. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf (Lewis, 2010 dalam Hakimzadeh *et al.*, 2013; Michael Zwel dalam Wibowo, 2002)

f. Issue Emosional

Kondisi emosional seseorang akan sangat berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga menurunkan *performance/* penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognisi, analisis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah

tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

h. Metode pembelajaran

Dalam pembelajaran orang dewasa banyak metode yang bisa diterapkan. Untuk keberhasilan pembelajaran, apapun metode yang diterapkan seharusnya mempertimbangkan faktor sarana dan prasarana yang tersedia untuk mencapai tujuan akhir pembelajaran, yaitu agar peserta didik dapat memiliki suatu pengalaman belajar yang bermutu. Penetapan pemilihan metode yang tepat seharusnya mempertimbangkan aspek tujuan yang ingin dicapai. Unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam memilih metode pembelajaran selain sarana dan prasarana adalah bahan kajian atau materi ajar, serta tingkat kemampuan mahasiswa. Perlu dilakukan kajian yang mendalam terhadap kebutuhan peserta didik dengan mengintegrasikan konsep andragogi (Nursalam, 2008).

i. Keberhasilan akademik sebelumnya

Keberhasilan akademik sebelumnya juga dapat mempengaruhi keinginan untuk belajar (Lewis, 2010 dalam Hakimzadeh *et al.*, 2013)

j. Desain Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi (DIKTI, 2012). Kurikulum berperan sebagai:

- 1) Sumber kebijakan manajemen Pendidikan tinggi untuk menentukan arah penyelenggaraan Pendidikan.
- 2) Ukuran keberhasilan perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang bermanfaat bagi masyarakat.
- 3) Pola pembelajaran yang mencerminkan bahan kajian, cara penyampaian dan penilaian pembelajaran.
- 4) Filosofi terbentuknya masyarakat dan iklim akademik.

k. Lingkungan belajar

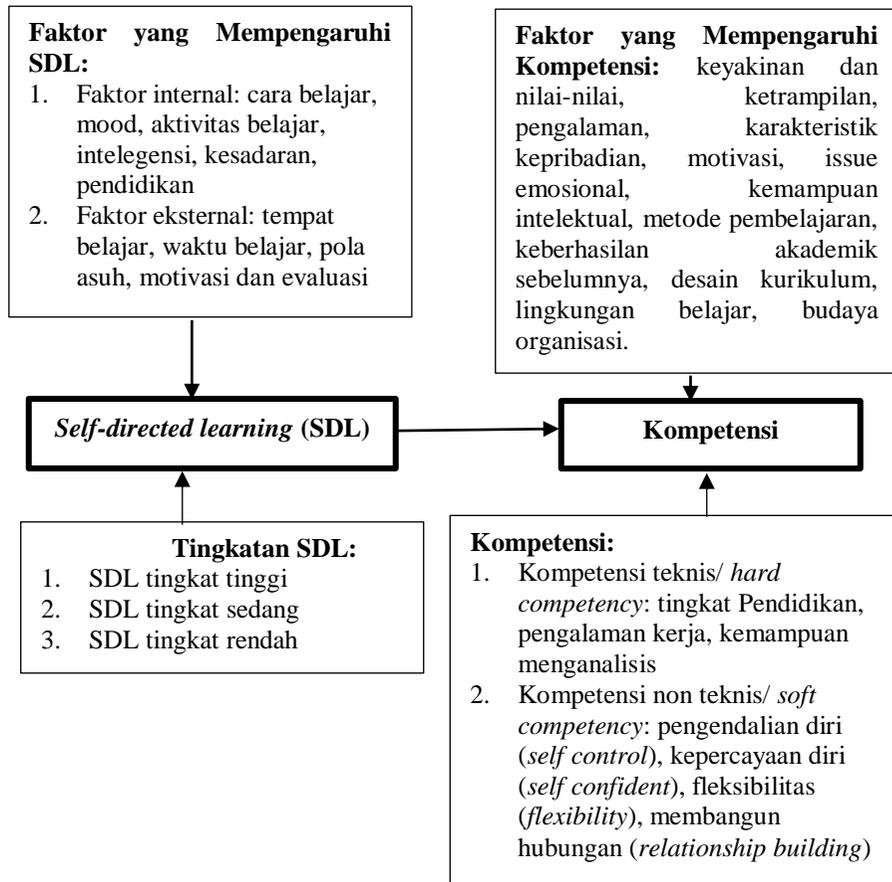
Kondisi lingkungan belajar dapat berupa keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan, kemasyarakatan, dan lingkungan institusi penyelenggara Pendidikan. Kondisi lingkungan belajar juga termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan yang kondusif juga turut mempengaruhi minat dan kemauan belajar seseorang (Suciati & Prasetya, 2001 dalam Nursalan, 2008).

l. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi

kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuannya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut (Michael Zwel dalam Wibowo, 2002).

C. Kerangka Teori



Gambar 2.2 kerangka teori

Sumber: modifikasi dari Guglielmino, 1991; Huriah, 2018; Dalyono, 2009; Murad & Varkey, 2004; Salimah, 2009; Haryanti, 2010; Wijayanto, 2011; Senyuva & Kaya, 2014; Michael Zwel dalam Wibowo, 2002; Nursalam, 2008; Lewis, 2010 dalam Hakimzadeh *et al.*, 2013.