

# Upaya peningkatan *soft competence* calon pendidik melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan

Firda Rahayu Nursolihah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Sistem dan Teknologi Informasi, Universitas Pendidikan Indonesia

<sup>1</sup>firdarahn@upi.edu

*Abstract-The population in Indonesia in 2015-2045 is estimated to reach 264.2 million people. This condition can be a blow to the government in increasing focus on development and the welfare of the Indonesian people as a preventive measure to face global competition with other countries. Soft competence is competence that is closely related to the ability to manage work processes, relationships between people and build interaction with others. So this ability is very important and is needed by workers to face competition in the 21st century. In this article is a type of literature review that discusses the importance of implementing Sustainable Professional Development (PKB). This application is a good and effective solution to increase the soft competence of the prospective educators. The increase in the soft competence of prospective educators can be observed so that it actually produces a change on an ongoing basis and results in an increase in soft competence and EQ. Based on this, it is expected that the quality of educators and education in Indonesia can be better.*

**Keywords-** Educator, LPTK, Soft Competence

**Abstrak-** Jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2015-2045 diperkirakan mencapai 264,2 juta jiwa. Kondisi ini dapat menjadi sebuah pukulan bagi pemerintah dalam meningkatkan fokus dalam pembangunan dan mensejahterakan masyarakat Indonesia sebagai tindakan preventif untuk menghadapi persaingan global dengan negara-negara lain. *Soft competence* merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Sehingga kemampuan ini sangat penting sekali dan dibutuhkan oleh para pekerja untuk menghadapi persaingan kerja di abad 21. Pada artikel ini merupakan jenis *literature review* yang membahas mengenai pentingnya penerapan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penerapan ini merupakan solusi yang baik dan efektif untuk meningkatkan *soft competence* calon pendidik tersebut. Peningkatan *soft competence* calon pendidik dapat diteliti hingga benar-benar menghasilkan sebuah perubahan secara berkelanjutan dan menghasilkan suatu peningkatan *soft competence* dan EQ. Berdasarkan hal tersebut diharapkan kualitas pendidik serta Pendidikan di Indonesia dapat menjadi lebih baik.

**Kata kunci-** LPTK, Pendidik, *Soft Competence*

## I. PENDAHULUAN

Jumlah penduduk di Indonesia diperkirakan pada tahun 2015-2045 mencapai 264,2 juta jiwa. Kondisi ini menjadikan pemerintah untuk fokus dalam pembangunan dan menyejahterakan masyarakat Indonesia. Presiden Joko Widodo (Jokowi) memberikan arahan kepada pemerintah pusat dan daerah untuk membentuk sektor ekonomi dengan ciri khas unik dan dapat bersaing. Upaya ini sebagai tindakan preventif untuk menghadapi persaingan global dengan negara-negara lain. Persaingan global mengakibatkan adanya migrasi penduduk secara besar-besaran dalam skala internasional, seperti adanya AFTA, MEA, dan lain-lain.

MEA mempunyai beberapa tujuan yang bisa mendorong perdagangan jasa menjadi lebih mudah diantara negara-negara anggota ASEAN. Namun MEA juga akan mendorong persaingan tenaga kerja. Setiap negara anggota ASEAN akan membuka kesempatan bagi 8 sektor tenaga kerja seperti insinyur, arsitek, perawat, tenaga survey, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi dan akuntan secara terbuka. Artinya akan ada banyak orang dalam profesi ini yang akan masuk ke

Indonesia dan bersaing dengan tenaga kerja Indonesia (Luviana, 2015).

Menurut survei yang dilakukan di Jakarta terkait dengan kesiapan Indonesia menghadapi MEA, hasilnya, hampir 65% responden sepakat Indonesia belum siap menghadapi MEA. Sementara 26% berpendapat Indonesia sudah siap dan 9% responden berpandangan lain. Berdasarkan hal tersebut, kebanyakan berpendapat bahwa Indonesia belum siap menghadapi MEA. Meskipun MEA sudah berjalan, namun Indonesia masih belum bisa menghadapinya, sehingga terkait dengan hal tersebut persaingan tenaga kerja di antara ribuan bahkan jutaan orang di Indonesia akan semakin memuncak.

Dengan demikian, karena persaingan tenaga kerja memuncak sedangkan penyedia tenaga kerja yang kurang, maka terjadilah suatu permasalahan yang umum salah satunya yaitu pengangguran. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2019, tercatat bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia adalah 5,01%. Saat ini, jumlah pengangguran di Indonesia berjumlah 6,82 juta orang. Faktor yang melatarbelakangi sulitnya pekerja di Indonesia untuk

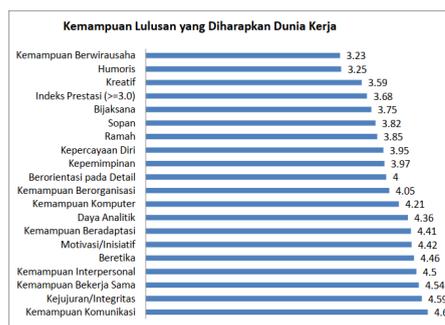
mendapatkan pekerjaan di era digital saat ini adalah karena adanya ketidakcocokan antara kebutuhan dunia kerja dengan keahlian yang diasah saat sekolah. Ditemukan pula bahwa, di perguruan tinggi materi yang diajarkan cenderung kebanyakan teori, kurangnya praktik, kurangnya penyiapan dan jiwa kewirausahaan, serta kurangnya pemahaman tentang *soft competence*.

*Soft competence* merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat, ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard competence*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain yang merupakan *soft competence*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard competence* dan sisanya 80% oleh *soft competence*. Kemampuan *soft competence* sangat bagus untuk perkembangan dan kesuksesan waktu di dunia kerja. Secara umum *soft competence* sangat berpengaruh bagi kesuksesan seseorang. Semua karir memerlukan setidaknya beberapa pengertian apa itu *soft competence* untuk membuat *hard competence* yang berharga.

Kemampuan *soft competence* juga sangat dibutuhkan oleh para pimpinan perusahaan. Bahkan para pimpinan perusahaan sangat mensyaratkan kemampuan lulusan yang ahli dalam bidang tertentu dan juga memiliki kapasitas *soft competence* pada kebutuhan di dunia kerja. Menurut Amin (2017) kemampuan para lulusan yang sangat diminati oleh para pimpinan perusahaan paling tinggi adalah kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi sangat dibutuhkan karena dapat membantu dan mudah beradaptasi dengan lingkungan. Selain itu terdapat beberapa kemampuan *soft competence* lainnya yang dibutuhkan di dunia kerja.

Pada hakikatnya, pendidikan di Indonesia masih menekankan pada aspek *hard competence* daripada *soft competence*. Hal ini dikarenakan kebutuhan *hard competence* dapat dipelajari di Industri, sedangkan pada aspek *soft competence* rata-rata membutuhkan waktu yang lama untuk memperoleh *competency* tersebut. Shift Indonesia (2020) mengatakan bahwa 57 persen pemimpin mengatakan *soft competence* lebih penting daripada *hard competence*, sebanyak 30-40 persen pekerjaan di industri yang berkembang membutuhkan *soft competence*. Dengan demikian peningkatan *soft competence* bagi para siswa sangat penting dilakukan.

*Soft competence* lebih menantang untuk dikembangkan, karena tidak ada hubungannya dengan pengetahuan atau keahlian, tetapi terkait erat dengan karakter seseorang. Dibutuhkan upaya sadar, latihan yang berkelanjutan, dan komitmen untuk pengembangan diri untuk meningkatkan *soft competence*. *Soft competence* yang mumpuni memastikan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif dan sehat, semua atribut penting bagi organisasi di dunia yang semakin kompetitif. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efisien dan efektif adalah faktor vital dalam keberhasilan organisasi. Dalam dunia bisnis *soft competence* menjadi hal penting untuk bisa dipraktikkan. Menurut studi dari Deloitte Access Economics, diperkirakan bahwa dua pertiga dari semua pekerjaan di Australia akan bergantung pada penguasaan pengertian apa itu *soft competence* pada tahun 2030, terutama dalam bidang Pendidikan. Adapun kualitas lulusan yang diharapkan pimpinan perusahaan terdapat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kualitas Lulusan yang diharapkan Pimpinan Perusahaan

Dalam dunia Pendidikan, pembelajaran terbagi menjadi dua proses yakni secara sistematis dan dinamis. Sistematis yaitu ketika pendidik bisa merencanakan suatu pembelajaran yang akan diajarkan. Contohnya yaitu menyusun RPP, pengadministrasian, menyusun materi pembelajaran, dan lainnya. Sedangkan dinamis yaitu pembelajaran yang berkaitan dengan pengimplementasian dari rencana pembelajaran secara sistematis. Contohnya, manajemen kelas, menguasai kondisi di kelas, rutinitas kelas dan *problem solving*. Pembelajaran secara dinamis itu sangat erat kaitannya dengan *soft competence* dan EQ (*Emotional Quotient*).

Dalam pembelajaran ini, *soft competence* pun sangat diperlukan. Bagi guru sebagai calon pendidik diharuskan untuk meningkatkan *soft competence* agar apa yang mereka ajarkan menjadi suatu pembelajaran yang berkualitas. Namun kenyataannya Pendidikan di Indonesia lebih berorientasi pada pembelajaran *hard competence* saja dan mengesampingkan *soft competence* yang menjadi kunci kesuksesan. Sayangnya tidak semua pendidik mampu memahami dan menerapkan *soft competence* tersebut dalam pembelajarannya. Maka dari itu, masih banyak pendidik yang masih belum menyadari dan menguasai EQ-nya sendiri untuk memiliki kecakapan *soft competence*.

Menurut Dita A.P dalam artikel Kodig pun disebutkan bahwa terdapat 10 kompetensi yang wajib dimiliki di Era Industri 4.0 ini. Diantaranya yaitu, *Complex Problem Solving*, *Critical Thinking*, *creativity*, *People Management*, *Coordinating with Other*, *Judgement and Decision Making*, *Service Orientation*, *Negotiation*, *Cognitive Flexibility* and *Emotional Quotient*. Dari 10 kompetensi tersebut, sebagian besar merupakan *soft competence*, dan sebagian lainnya merupakan *hard competence*. *Soft competence* tersebut merupakan acuan bagi kita untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0, salah satunya yang berkaitan erat dengan dunia Pendidikan adalah *Emotional Quotient*. EQ ini merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri maupun orang lain, serta mengatur berjalannya kompetensi yang dibutuhkan seperti yang telah disebutkan diatas.

Maka untuk menghadapi era digital ini, diperlukan sebuah *soft competence* yang mumpuni. Teknologi dalam pembelajaran pun ditingkatkan berkaitan dengan revolusi industri 4.0. Agar tidak kehilangan kesempatan untuk berada di lapangan pekerjaan serta bersaing dengan teknologi sekarang, maka perlu ditekankan *soft competence* dalam pembelajaran. Keterampilan dalam bidang informasi media dan teknologi merupakan *soft competence* utama yang harus dimiliki mahasiswa untuk bisa menguasai teknologi tersebut. Sehingga ketika mereka berada di lapangan pekerjaan, sebagai seorang pendidik nantinya akan bisa menguasai dan menghadapi kemajuan teknologi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas. Selain itu

integrasi teknologi pembelajaran sangat penting agar siswa dan pendidik mampu melaksanakan KBM dengan baik [1].

Maka dari itu, dibutuhkan suatu upaya peningkatan *soft competence* bagi mahasiswa Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai lembaga yang menghasilkan tenaga pendidik. Untuk melakukan hal tersebut pengawasan dan pembelajaran lebih kepada mahasiswanya mengenai *soft competence* diperlukan, agar kemudian bisa diterapkan dalam pembelajaran. Menanggapi hal tersebut, sebagai calon pendidik peneliti pun mengalami beberapa hal yang sama dan menemukan solusi yang menurut peneliti tepat, yaitu dengan peningkatan *soft competence* melalui PKB atau pengembangan keprofesian berkelanjutan.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. SOFT COMPETENCE

Pendidikan tidak cukup hanya menekankan pada proses dan penyediaan fasilitas yang mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan teknologi (*hard competence*), tetapi juga harus memfasilitasi tumbuh kembangnya karakter-karakter mulia seperti yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan karakter-karakter seperti itu pada peserta didik, maka pengembangan *soft competence* menjadi suatu hal yang signifikan [2].

Sejalan dengan yang dirumuskan oleh UNESCO, bahwa tujuan utama dalam pendidikan lebih dikaitkan pada empat pilar yaitu *learning how to know, learning how to do, learning how to be, dan learning how to live together*. Dua tujuan yang pertama mengandung maksud bahwa proses belajar yang dilakukan peserta didik mengacu pada kemampuan mengaktualkan dan mengorganisir segala pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu dalam menghadapi segala jenis pekerjaan berdasarkan basis pendidikan yang dimilikinya (memiliki *hard competence*). Sedangkan dua tujuan yang terakhir mengacu pada kemampuan mengaktualkan dan mengorganisasi berbagai kemampuan yang ada pada masing-masing individu dalam suatu keteraturan sistemik menuju suatu tujuan bersama.

Pendidikan harus mampu mengemban misi pembentukan karakter (*character building*) sehingga para peserta didik dan para lulusannya dapat berpartisipasi dalam mengisi pembangunan dengan baik dan berhasil tanpa meninggalkan nilai-nilai karakter mulia. Untuk membangun manusia yang memiliki nilai-nilai karakter yang agung seperti dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional tersebut, dibutuhkan sistem pendidikan yang memiliki materi yang komprehensif (kaffah), serta ditopang oleh pengelolaan dan pelaksanaan yang benar yang menjamin tumbuh kembangnya kompetensi peserta didik secara utuh, baik *hard competence* maupun *soft competence* [3].

Menurut buku *Lesson from The Top* karya Neff dan Citrin (1999) yang memuat sharing dan wawancara 50 orang tersukses di Amerika, mereka sepakat bahwa yang paling menentukan kesuksesan bukanlah keterampilan teknis melainkan kualitas diri yang termasuk dalam keterampilan lunak (*soft competence*) atau keterampilan berhubungan dengan orang lain (*people skills*). Riset tersebut diperkuat lagi oleh hasil survey Tempo tentang karakter yang harus dimiliki oleh orang yang berhasil mencapai puncak karir, yaitu mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, mempunyai visi ke depan, memiliki kepercayaan matang, bisa bekerja dalam tim, mampu berpikir analitis, mampu bekerja dalam tekanan, mudah beradaptasi, cakap berbahasa Inggris, dan mampu mengorganisir pekerjaan. Jika hasil riset ini kita jadikan sebagai acuan untuk melihat kondisi pendidikan kita, terutama pendidik, maka kita bisa

menyimpulkan bahwa pengembangan pendidik masih berkuat pada *hard competence*. Kurangnya perhatian terhadap *soft competence* pendidik berakibat pada kualitas peserta didik kita yang belum maksimal [4].

Mengingat pentingnya *soft competence* dalam membekali peserta didik menggapai prestasi hidup, maka sudah selayaknya *soft competence* dalam pembelajaran dikedepankan. Berikut beberapa pengertian terkait dengan *soft competence*. *Soft competence* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan "EQ" (*Emotional Quotient*) seseorang, kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. *Soft competence* melengkapi *hard competence*, yang merupakan persyaratan teknis pekerjaan dan banyak kegiatan lainnya [5]. Dapat dikatakan pula bahwa *soft competence* merupakan suatu cara dan proses yang berkaitan dengan EQ untuk membentuk suatu *hard competence* yang baik. Sehingga dasar utama dari sebuah kompetensi adalah *soft competence* yang dipengaruhi oleh EQ.

Menurut Bancino and Zevalkink, *soft competence* adalah suatu istilah sosiologis yang menunjuk pada sekelompok sifat kepribadian, keselarasan sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan personal, keramahan, dan optimisme seseorang yang menempatkan orang pada berbagai tingkatan. *Soft competence* adalah sifat personal yang penting untuk meningkatkan interaksi individual, prestasi kerja, dan prospek karir. Berbeda dengan *hard competence* yang menunjukkan kecenderungan orang melakukan tugas atau aktivitas tertentu, *soft competence* dapat digunakan secara luas tidak terbatas pada tugas atau aktivitas tertentu saja [6]. *Soft competence* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Karena *soft competence* terkait dengan keterampilan psikologis, maka dampak yang diakibatkan lebih abstrak namun tetap bisa dirasakan seperti misalnya perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan untuk dapat bekerja sama, membantu orang lain, dan sebagainya [5]. Peserta didik lebih diprioritaskan memiliki pengalaman kerja praktik atau *soft competence* agar dapat bersaing di dunia kerja [7] [8].

Kecakapan hidup secara generik dapat disebut juga dengan *soft competence*. Sedangkan *specific life skill* adalah *hard competence*. Jadi dapat diartikan bahwa *soft competence* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan bekerjasama, integritas dan lain-lain. Kecakapan hidup yang bersifat generik (*generic life skills/GLS*), mencakup kecakapan personal (*personal skill*) dan kecakapan sosial (*interpersonal skill*). Kecakapan personal mencakup kecakapan akan kesadaran diri dan memahami diri (*self awareness*) dan kecakapan berpikir (*thinking skill*) sedangkan kecakapan sosial mencakup kecakapan berkomunikasi (*communication skill*) dan kecakapan bekerja sama (*collaboration skill*) [3].

Berkaitan dengan arti penting *soft competence* bagi pendidik, kita dapat melihat istilah dari tokoh kecerdasan emosi, yaitu Daniel Goleman dengan karyanya *Emotional Intelligence*, dan seorang guru manajemen sekaligus pencetus budaya unggul, yaitu Stephen R. Covey dengan karya *The Seven Habits of Highly Effective People*. Keduanya mempunyai pendapat yang sama tentang arti penting pengembangan intrapersonal dalam arti penguatan kepribadian secara ke dalam (diri sendiri), dan pengembangan interpersonal dalam pengertian membangun relasi ke luar. Dalam kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) menurut Daniel Goleman, untuk mempunyai kecerdasan emosional secara garis besar ada lima tahapan, yaitu kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri (*self-regulation*), motivasi

(*motivation*), empati (*empathy*), dan keterampilan sosial (*social skill*). Tiga yang pertama, yakni kesadaran diri, pengaturan diri, dan motivasi lebih terkait dengan kecerdasan intrapersonal dalam Howard Gardner, sang pencetus kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*). Sementara itu, dua yang terakhir, yakni empati dan keterampilan sosial lebih terkait dengan kecerdasan interpersonal dalam Gardner [9].

Menindaklanjuti arti pentingnya *soft competence* dalam upaya membentuk karakter peserta didik, maka strategi, pendekatan, teknik pembelajaran yang bisa dikembangkan adalah dengan mengoptimalkan interaksi antara guru sebagai pendidik dengan peserta didik, antar peserta didik, guru dengan peserta didik dan lingkungan, serta interaksi banyak arah. Perlunya juga kerjasama antar tim dapat meningkatkan kompetensi peserta didik, khususnya keterampilan kerjasama [10]. Di samping itu perlu juga kreativitas pendidik untuk mampu memancing peserta didik untuk terlibat secara aktif, baik fisik, mental, sosial dan emosional. Dengan demikian bila hal itu sudah terbiasa dilakukan oleh peserta didik maka nantinya akan terbawa bila mereka terjun di masyarakat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *soft competence* adalah kemampuan personal dan interpersonal seseorang yang meliputi optimisme, tanggungjawab, integritas, *sense of humor*, manajemen waktu, motivasi, berempati, berkomunikasi, kepemimpinan, keramahan, kelakuan baik, dan kemampuan untuk mengajar. Kemampuan-kemampuan ini melengkapi kemampuan akademik yang akan menentukan kesuksesan seseorang dalam kehidupannya, terutama bagi seorang pendidik.

#### B. EMOTIONAL QUOTIENT

Pendidik pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang relatif tinggi yang dinyatakan dengan besarnya IQ (*Intelligence Quotient*), karena penguasaan materi sangat memerlukan penalaran berpikir yang tinggi. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan, maka diketahui ada satu faktor yang juga berpengaruh dan berinteraksi secara dinamis dengan IQ, yang dikenal dengan kecerdasan emosional (EQ). Agar pendidik dapat mengemban tugas secara profesional dan berkualitas, menurut Moh. Uzer Usman (2006: 3) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik, yaitu faktor tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, kesejahteraan/gaji, hubungan antara pegawai, motivasi, kondisi kerja, komitmen organisasi, kedisiplinan dan kompetensi, serta kecerdasan emosional. Goleman (2002: 16) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional menentukan posisi seseorang mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsurnya yaitu kesadaran diri, motivasi diri, pengendalian diri, empati, dan keterampilan dalam membina hubungan.

Penelitian-penelitian sekarang menemukan bahwa keterampilan emosional ini mungkin bahkan lebih penting bagi keberhasilan hidup daripada kemampuan intelektual. Dengan kata lain, memiliki EQ yang mumpuni lebih penting dalam pencapaian keberhasilan daripada IQ tinggi yang diukur berdasarkan uji standar terhadap kecerdasan kognitif verbal dan nonverbal (Shapiro, 2008: 49). Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel stimulus yang mempengaruhi kinerja seorang pendidik dalam bekerja khususnya mengajar. Tata letak ruangan, cuaca, komunikasi antar pendidik dan pegawai serta fasilitas yang ada mempunyai peranan penting dalam menentukan sejauh mana pendidik dapat bekerja dan berprestasi di tempat kerjanya (Syamsul Bahri, 2011: 5).

Dalam melaksanakan tugasnya membentuk lulusan berkemampuan hendaknya guru memiliki kecerdasan emosional (EQ) yaitu merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal

guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya. Dengan kecerdasan emosional (EQ) ini guru akan mampu melakukan praktik-praktik kerja secara berkeunggulan. Tingkat kecerdasan emosional seorang guru tinggi apabila ia mampu mengelola emosinya dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Jika kecerdasan emosi dikaitkan dengan kinerja. Maka guru dengan kecerdasan emosi tinggi akan lebih mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan kenyataan ini, maka penting kiranya guru meningkatkan *soft competencenya* yang dengan memiliki kecerdasan emosional (EQ) yang baik, karena di era ini EQ sangat diharapkan ditampilkan dalam usaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang berujung pada peningkatan prestasi belajar. Keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidik, karena pendidik mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya pendidikan.

#### C. PKB (PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN)

Berdasarkan Permennepegan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB adalah unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru, selain kedua unsur utama lainnya yakni pendidikan serta pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan. Secara singkat, gambar di bawah ini menggambarkan komponen PKB yang dapat diberikan angka kredit. Angka Kredit ini diperlukan untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional pendidik.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas pendidik. Hal ini berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru sebagai pendidik. Untuk itu pendidik perlu dipacu untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan profesionalisme. PKB diharapkan dapat menciptakan pendidik yang profesional tidak hanya dalam kemampuan IPTEK tetapi juga memiliki kepribadian yang matang.

Strategi PKB meliputi 3 aspek, yaitu: 1) strategi pengembangan diri melalui mentoring dan pelatihan, 2) strategi publikasi ilmiah terbagi dalam tiga kelompok yaitu presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, pengayaan, atau pedoman guru, serta 3) strategi karya inovatif berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan atau pengembangan karya seni, pembuatan atau modifikasi alat pelajaran atau peraga atau praktikum, membangun program pembelajaran yang unik, mengembangkan *software e-learning*. Ketiga strategi pengembangan tersebut perlu dilaksanakan secara *continue* untuk menciptakan guru yang benar-benar profesional bukan hanya untuk memenuhi angka kredit. Meskipun angka kredit sudah terpenuhi pendidik akan terbiasa untuk mengembangkan diri sehingga tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat tercapai.

Pelaksanaan program keprofesian berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai pendidik. Peningkatan kompetensi tersebut dapat menunjang layanan pendidikan bermutu dan berimplikasi pada perolehan angka kredit untuk pengembangan karir pendidik. Unsur

pengembangan keprofesian berkelanjutan berupa pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif diharapkan dapat dilakukan secara teratur, sistematis, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesinya. Angka kredit yang dicapai dalam unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat mendukung pengembangan karir pendidik yang lebih objektif, transparan, dan akuntabel. Sehingga dapat mendorong pengakuan profesi pendidik sebagai lapangan pekerjaan bermartabat dan bermakna bagi masyarakat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Dunia (*World Bank*) menyebut bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah, meski perluasan akses ke pendidikan sudah dianggap meningkat cukup signifikan (Fauzie, 2018). Meskipun pemerintah Indonesia sudah menerapkan beberapa upaya untuk menanggulangi hal tersebut, namun masih belum cukup. Bank Dunia masih melihat ada sejumlah tantangan yang masih belum bisa terselesaikan. Perlu adanya perluasan akses Pendidikan yang lebih merata dan sesuai dengan standar Pendidikan internasional, baik secara kurikulum maupun praktik. Selain itu, pemerintah juga perlu meningkatkan kriteria kualifikasi pendidik untuk memperbaiki kualitas Pendidikan.

Mengenai kualitas Pendidikan, menjadi tantangan bahwa bagaimanakah manajemen dan efektivitas belajar anak di sekolah. Hal itu berkaitan langsung dengan kualitas pendidik untuk mengajar. Sesuai dengan hakikat Pendidikan, bahwa siswa mendapat Pendidikan itu bukan hanya sekedar mendapat pengetahuan dan teori-teori, namun penerapan dan pengimplementasian sehingga mampu untuk melakukan perubahan diri ke arah yang lebih baik. Maka dari itu peran pembelajaran oleh pendidik sangat penting. Tidak hanya IQ yang diasah namun juga EQ yang menjadi dasar manusia berperilaku untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat, ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard competence*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain yang merupakan *soft competence*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard competence* dan sisanya 80% oleh *soft competence*. Dan hal ini berlaku untuk semua pekerjaan. Tidak ada pekerjaan yang tidak membutuhkan *soft competence*. Dikarenakan Pendidikan di Indonesia yang masih terbilang rendah dan salah satu penyebabnya adalah karena kualitas pendidik yang kurang tentang *soft competence*, maka sangat diperlukan perhatian lebih terhadap hal ini.

Dalam hal ini fokus penelitian yaitu ditekankan pada upaya meningkatkan *soft competences* calon pendidik melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan yang diarahkan pada dua kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yakni melaksanakan kegiatan kolektif dan melakukan publikasi ilmiah terhadap karya tulis ilmiannya. Kegiatan kolektif yang bisa dilakukan salah satunya adalah dengan program Kelompok Kerja Guru. Dengan menggunakan kegiatan ini maka akan terjalin suatu ikatan komunikasi antar sesama calon pendidik yang dapat memperlihatkan sebuah peningkatan dalam hal interaksi sosial yang merupakan salah satu bentuk *soft competence* juga. Selain itu, penulisan karya tulis ilmiah dilakukan dengan hasil akhir mempublikasikan hasil penulisan karya tulis tersebut. Dengan dilakukannya kegiatan tersebut maka akan dapat dilakukan aktivitas pengamatan yang berkaitan dengan aktivitas calon pendidik untuk dapat menunjukkan adanya peningkatan *soft competences*.

Intinya adalah bahwa mahasiswa diberikan pemahaman tentang apa itu *soft competence* dan PKB, karya tulis, *case study* maupun rencana pelaksanaan pembelajaran, dan bagaimana cara mengajar yang baik. Hal tersebut pun perlu diikuti dengan kegiatan akhir berupa evaluasi diri. Salah satu kegiatan yang dapat dilakukan untuk mengevaluasi kegiatan adalah dengan *case study*. *Case study* merupakan pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan untuk memahami suatu isu atau permasalahan dengan menggunakan suatu kasus [6]. Secara umum calon pendidik bisa menggunakan *case study* untuk menilai dirinya sendiri. *Case study* dilakukan dengan membuat sebuah rangkuman pengalaman pembelajaran pendidik selama mereka melakukan pembelajaran di kelas. Pengalaman tersebut dapat memberikan contoh nyata tentang masalah-masalah yang dihadapi pendidik pada saat mereka melaksanakan pembelajaran. Kompetensi yang dibutuhkan mahasiswa sangatlah penting, karena tujuan dari lulusan adalah dapat mampu bersaing di tempat kerja dengan menerapkan kompetensi tersebut [11].

Melakukan analisis dan refleksi terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan perlu dilakukan, dilihat dari segi interaksi interpersonal, intrapersonal, *communication skill*, dan EQ serta tingkat keberhasilan calon pendidik dalam mengajar dan menguasai pembelajaran di kelas. Kegiatan yang diamati dalam proses ini adalah bagaimana calon pendidik berinteraksi dengan yang lain, berinteraksi dengan dirinya serta bagaimana dia berkomunikasi dengan rekannya saat mengikuti proses pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan kelompok kerja guru. Ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung, calon pendidik diharapkan bisa mengontrol emosi serta mengimplementasikan kegiatan-kegiatan PKB untuk memberikan suatu kualitas pembelajaran yang baik.

Dengan solusi berupa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan untuk meningkatkan *soft competence* calon pendidik, maka kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat lebih efektif. Dengan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan maka calon pendidik akan terbiasa dan melakukan kegiatan tersebut secara terus menerus demi memberikan suatu pembelajaran yang berkualitas bagi siswanya. Selain itu dengan evaluasi diri berupa *case study* maka calon pendidik dapat belajar untuk memperbaiki diri dan mengkaji permasalahan yang ada dalam cara mengajarnya sehingga dapat memberikan kualitas pembelajaran yang baik. Dengan kualitas pembelajaran yang baik, maka pendidik pun akan mendapat angka kredit sebagai seorang pendidik yang meningkatkan kemampuannya untuk menjadi profesional. Maka dari itu, upaya peningkatan *soft competence* ini tidak hanya berdampak positif bagi kualitas Pendidikan saja namun bagi kualitas calon pendidik, tingkat kualitas Pendidikan di Indonesia, kualitas pembelajaran dan sekolah, serta keterjaminan orang tua dalam menyekolahkan anaknya.

### IV. PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan analisis dan sintesis peneliti, kualitas pendidik dan Pendidikan di Indonesia masih terbilang rendah. Dari beberapa penyebab lain yang menyebabkan terjadinya hal ini, penyebab utama yang berkaitan erat dengan pendidik itu sendiri adalah karena kurangnya *soft competence* dalam diri pendidik. Sehingga hal ini mendapat sorotan bahwa, kemampuan tidak hanya berdasarkan *hard competence* saja, namun juga dipengaruhi oleh *soft competence* yang sangat berkaitan dengan EQ merupakan dasar bagi manusia berperilaku dan menghasilkan *hard competence* yang baik.

Maka dari itu, peneliti memberikan gagasan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan solusi yang baik dan efektif untuk meningkatkan *soft competence* calon pendidik tersebut. Dengan melalui beberapa kegiatan yang mengacu pada PKB, berupa penyusunan dan publikasi hasil karya tulis, kelompok kerja guru, serta evaluasi diri berupa case study, maka peningkatan *soft competence* calon pendidik dapat diteliti hingga benar-benar menghasilkan sebuah perubahan secara berkelanjutan dan menghasilkan suatu peningkatan *soft competence* dan EQ. Berdasarkan hal tersebut maka kualitas pendidik serta Pendidikan di Indonesia dapat menjadi lebih baik.

## V. REFERENSI

- [1] Abdulmajid, Nuur Wachid, et al. "Penerapan e-learning sebagai pendukung *adaptive learning* dan peningkatan kompetensi siswa SMK di Kabupaten Bantul." *Jurnal Taman Vokasi* 5.2. 170-182. (2017).
- [2] Marzuki, M. Ag. "Pengembangan *soft skill* berbasis karakter melalui pembelajaran IPS sekolah dasar."
- [3] Yani, Asep Tapip. *Pembaharuan pendidikan*. humaniora, 2012.
- [4] Mudhofir, Ali. "Pendidik profesional: konsep, strategi, dan aplikasinya dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia." (2012).
- [5] Badudu, Yus, and Sutan Mohammad Zain. *Kamus umum bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- [6] Creswell, John W., and J. David Creswell. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications, 2017.
- [7] Majid, N. W. A. "The effect of industrial practice of experience and competence of ICT on job readiness of 12th class SMK Negeri 3 Yogyakarta Academic Year 2012/2013." *Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta* (2013).
- [8] Majid, Nuur Wachid Abdul. "Pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan kompetensi TIK terhadap kesiapan kerja kelas XII SMKN 3 Yogyakarta tahun ajaran 2012/2013." *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kejuruan* 2.3. 18-20. (2017).
- [9] Mudhofir, Ali. "Pendidik profesional: konsep, strategi, dan aplikasinya dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia." (2012).
- [10] Rochmah, Eliya, and Nuur Wachid Abdul Majid. "Membangun virtual classroom melalui *social learning networks* (SLNS)." *Premiere educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran* 8.1. 15-21. (2018)
- [11] Abdulmajid, Nuur Wachid. "Pola pembimbingan di tempat kerja: Studi kasus pelaksanaan program praktik industri di PT JMI." *Jurnal Taman Vokasi* 3.2 (2015).