

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA INSANI PROFESIONAL BERKARAKTER ABAD 21

Prof. Dr. Sarwi, M.Si.

*Program Studi S2 Pendidikan Dasar Pascasarjana
Universitas Negeri Semarang
E-mail: sarwi_dosen@mail.unnes.ac.id*

ABSTRAK

Tujuan penulisan artikel adalah menemukan strategi pembinaan dalam pengembangan sumberdaya insani (SDI) guru profesional berkarakter dan merumuskan karakteristik guru abad 21. Penelitian ini dilakukan melalui review jurnal secara kualitatif dari hasil penelitian penulis dan hasil-hasil penelitian para ahli pendidikan. Artikel ini ditujukan kepada tenaga edukatif khususnya guru di Indonesia. Pengembangan profesional guru merupakan hal yang fundamental untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pengembangan profesional dapat dilakukan secara mandiri dan melalui pembinaan oleh lembaga yang memiliki kewenangan. Pengembangan profesional merupakan cara yang dilakukan pendidik sebagai upaya menguatkan profesi secara berkelanjutan. Pemerintah, organisasi profesi, dan perguruan tinggi bertanggungjawab dalam pembinaan profesional guru. Pembinaan ketiga lembaga tersebut berpengaruh kuat dengan melakukan koordinasi dan komunikasi secara efektif.

Karakteristik pendidik abad 21 yaitu memiliki empat standar kompetensi guru, memiliki kecakapan bersosial dan berkarakter mulia, mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menjadi anggota organisasi profesi, serta melibatkan diri pada publikasi ilmiah. Nilai karakter mulia merupakan kepribadian guru yang diimplementasikan pada pembelajaran di sekolah. Penanaman karakter mulia kepada peserta didik efektif dilakukan dengan memberi keteladanan bersikap dan berbuat.

Katakunci: *pengembangan profesional, sumberdaya insani, profesional, karakter*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat pada era global menuntut masyarakat harus melakukan perubahan yang cepat pula. Perubahan dalam segala bidang kehidupan diantaranya bidang pertanian, ekonomi, transportasi, sistem komunikasi, kesehatan, dan pendidikan perlu mendapat perhatian dan kebijakan yang memadai. Hakekat perubahan masyarakat memerlukan pengetahuan baru, keterampilan baru, dan tanggungjawab substansial terhadap nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, berdampak pada perubahan nilai-nilai masyarakat sehingga memerlukan pengetahuan dan kecakapan baru yang memadai. Bidang pendidikan di Indonesia dalam dasawarsa terakhir ini mendapat perhatian yang besar, namun demikian masih mendapat kritikan yang tajam berkaitan dengan relevansi, pemerataan, efisiensi, dan kualitas. Selain itu, keadaan karakter pemuda juga mendapat perhatian pemerintah. Karakter pemuda dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu karakter mulia dan karakter tercela (buruk). Karakter mulia mencakup semangat belajar tinggi dan prestasi akademik, dengan contoh prestasi

para siswa bidang olimpiade di tingkat nasional dan internasional. Kondisi karakter tercela pemuda Indonesia saat ini antara lain: 1) tawuran antar siswa sekolah tingkat menengah atas di berbagai daerah, 2) pembunuhan siswa SMA Taruna Nusantara oleh teman sendiri, 3) perayaan ulang tahun dengan memberikan telur busuk di wajah yang mengakibatkan kebutaan 4) penggunaan media sosial yang semakin tidak terkendali dengan berbagai macam unggahan contoh foto, berita hoax dan cerita yang tidak masuk akal. Mencermati dan Penulisan artikel ini lebih dikaitkan dengan masalah pendidikan aspek kualitas yang difokuskan pada pengembangan sumberdaya insani (SDI) guru profesional yang berkarakter.

Engkoswara (1987) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh dua faktor dominan yaitu efektivitas pada proses (prestasi) dan atmosfer pendidikan (suasana). Faktor prestasi meliputi masukan yang merata, jumlah dan mutu lulusan, relevansi lulusan yang tinggi, dan penghasilan yang memadai. Faktor atmosfer pendidikan meliputi "kegairahan" belajar, semangat kerja yang tinggi, dan kepercayaan dari berbagai pihak. Sumberdaya insani yang dimaksud adalah tenaga edukatif. Kebutuhan tenaga edukatif (dosen, guru) dan tenaga kependidikan (tendik) serta pencapaian visi dan misi pada suatu lembaga pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat dan strategis. Fokus pada produktivitas SDI melalui strategi pengembangan SDI dan motif berprestasi merupakan faktor internal yang memegang peran sangat penting.

Profesi apapun baik pada bidang ekonomi, pertanian, kesehatan, dan terutama bidang pendidikan, serta bidang lain sangat memerlukan pelaku-pelaku profesional. Makna **pengembangan** adalah proses yang diterapkan pada sesuatu (produk, metode) menjadi lebih sempurna. Kita mulai dengan makna **profesionalisasi** adalah gerakan berkelanjutan untuk memenuhi dan mengembangkan profesi. **Profesionalisme** adalah cara pandang suatu profesi yang dikembangkan secara berkelanjutan dan menjadi jalan hidup mereka. Profesionalisasi guru (calon guru) sebagai ujung tombak dalam implementasi kurikulum di sekolah perlu mendapat perhatian serius. Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa. Penanaman karakter mulia (akhlak karimah) kepada peserta didik yang dilakukan guru belum dapat tergantikan oleh profesi lain. Selama proses pembelajaran di sekolah, guru menjadi subjek utama dalam mengendalikan kualitas atmosfer akademik di kelas dan di laboratorium.

Jabatan guru sebagai suatu profesi sering dipertanyakan oleh masyarakat. Ada sebagian dari masyarakat beranggapan bahwa guru bukanlah profesi karena dapat dilakukan oleh pihak atau lulusan yang bukan guru. Padahal, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena **suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus** dalam melaksanakan profesinya. Dengan demikian pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk profesi itu. Buchori (2007) menegaskan **profesi guru** setidaknya memenuhi dua syarat yakni merupakan panggilan jiwa dan menguasai bidang keilmuan. Hal ini ditegaskan dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru dan dosen adalah profesi.

Selanjutnya dalam Undang-undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pengembangan profesional guru diakui sebagai hal yang fundamental untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Profesionalitas tenaga edukatif menunjukkan tumbuhkembang secara kuat jika dilakukan pembinaan yang efektif dan berkelanjutan. Profesionalitas guru sangat kuat ditentukan oleh kecakapan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kecakapan dapat diwujudkan dalam penguasaan konten mata pelajaran (kompetensi profesional) dan kompetensi pedagogi oleh guru. Kecakapan diperoleh dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara berkelanjutan, sedangkan motivasi harus dibangun atas kesadaran diri untuk tampil yang terbaik pada masing-masing guru.

Pada abad 21 para pendidik profesional (guru, dosen) telah dihadapkan pada tantangan (*challenge*) yang berkaitan dengan kompetensi dan karakter. Berdasarkan uraian pada bagian pendahuluan dirumuskan dua masalah utama yang diangkat pada penulisan artikel yaitu bagaimana bentuk pembinaan dan pengembangan profesional guru dan bagaimana karakteristik pendidik abad 21.

PEMBAHASAN

Pembinaan dan Pengembangan SDI Profesional Abad 21

Strategi pengembangan sumberdaya insani (SDI)

Strategi dimaknai suatu perencanaan yang memuat seluruh rangkaian langkah atau tahapan yang dirancang untuk mencapai tujuan (Sanjaya, 2007). Djuwita (2008) mengartikan suatu siasat atau taktik dalam rangka memperdaya pesaing, dengan maksud mengantisipasi ancaman yang datang. Tujuan suatu strategi untuk mempertahankan atau mencapai suatu posisi keunggulan dibanding dengan pihak pesaing (Nisjar, 1997). Dalam dunia pendidikan Castetter (1991) menegaskan bahwa pengembangan tenaga edukatif berkaitan dengan *in service education, staff development, professional development, continuing education, and advanced degree work*. Pengembangan tenaga edukatif merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan (kualitas) diri mencakupi *staff development* dan *in-service education* baik dilakukan secara formal maupun mandiri.

Pengembangan sumberdaya insani bermanfaat untuk peningkatan produktivitas kerja baik individu maupun organisasi/lembaga. Pengembangan sumberdaya insani yang direncanakan secara baik akan mampu menghasilkan *outcome* yang berkualitas, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan yang terencana akan mampu mempersiapkan personalia yang efektif dan efisien. Perguruan tinggi merupakan lembaga yang memiliki potensi sumberdaya insani yang kuat keilmuan dan besar (jumlah). Pengembangan tenaga edukatif yang direncanakan secara teliti dan sesuai keperluan masyarakat, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang berdampak pada kualitas pendidikan. **Tujuan pengembangan** sumberdaya insani diarahkan pada 1) kebutuhan sosial sistem pendidikan sehingga mampu mengadaptasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 2) menentukan cara membantu tenaga edukatif

sebagai upaya meningkatkan potensi akademik, personal, dan sosial; 3) untuk membangkitkan dan mendorong semangat hidup.

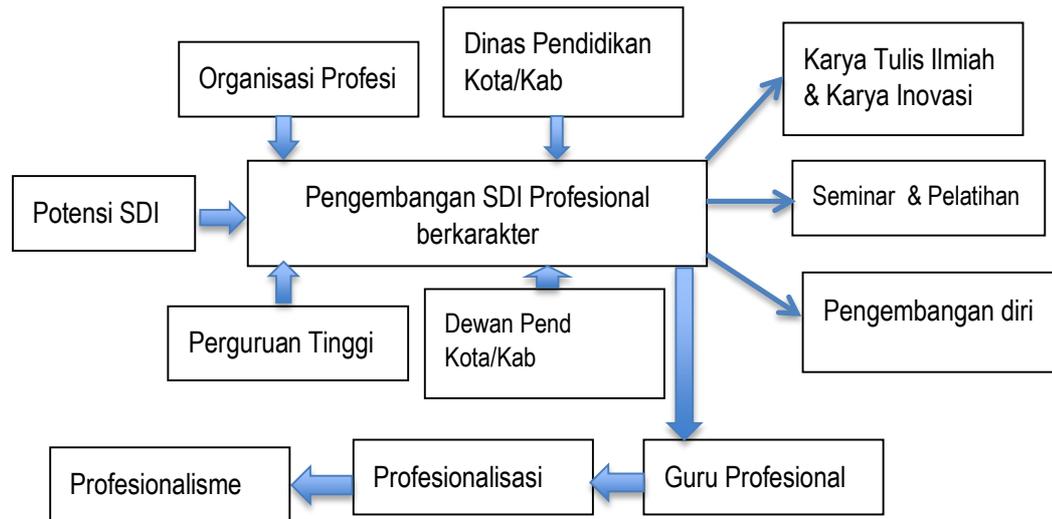
Manajemen strategis dalam pengembangan sumberdaya insani (SDI)

Manajemen strategis diartikan usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan lembaga untuk mencapai tujuan. Manajemen strategis sering berkaitan dengan proses perencanaan dan kebijakan lembaga dan proses pengambilan keputusan. Tiga unsur utama dalam manajemen strategis yaitu masukan (input), proses, dan capaian (outcome). Montanari (1990) menyatakan bahwa tujuan yang strategis memiliki karakteristik yakni clear (jelas), *acceptable*, *flexible* (luwes), *achievable*, dan *action oriented* (orientasi kerja). Manajemen strategis memberi arah dan kebijakan dalam program yang bertujuan untuk mewujudkan kualitas sumberdaya edukatif. Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan yang disyaratkan pada profesi pendidik yakni *work performance* (kinerja) dalam menjalankan tugas. Bekerja secara profesional yang dilakukan oleh tenaga edukatif akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Model proses pengembangan tenaga edukatif meliputi perencanaan (plan), pengorganisasian (*organize*), pelaksanaan (*operate*) dan evaluasi (*evaluate*) (Castetter, 1991). Pengembangan tenaga edukatif merupakan suatu kegiatan yang dinamis dan berkelanjutan serta perlu modifikasi dan inovasi dalam upaya mengantisipasi keperluan atau kewajiban mereka.

Pada negara yang telah berkembang, kebijakan arah pembangunan bidang pendidikan pada abad 21, difokuskan pada: a) pemahaman bagaimana kerja otak manusia, b) pengenalan tentang perbedaan jenis (gaya) belajar dan pembelajaran individual, c) pengakuan pentingnya kecerdasan emosional (emotional intelligence), dan d) peninjauan kembali (*rethinking*) pengaruh kualitas pembelajaran terhadap tujuan pembelajaran dan kepentingan peserta didik (Bush & Middlewood, 2005).

Pembinaan Tenaga Pendidik (guru)

Pembinaan profesional guru di Indonesia dilaksanakan oleh berbagai lembaga secara struktural dan sejumlah lembaga profesi. Semua lembaga dalam melaksanakan pembinaan hampir semua membidik pada kompetensi guru dalam kapasitasnya sebagai pengelola proses pembelajaran. Diperlukan sinergi peran antara Dinas Pendidikan (pemerintah), organisasi profesi, dan perguruan tinggi dalam melaksanakan pembinaan profesi guru. Lembaga Pembina profesional guru berasal dari tingkat pemerintah pusat (Ditjen Tendik), pemerintah daerah (LPMP, Dinas, Pengawas), dan tingkat sekolah (kepala sekolah). Selain itu, pembinaan juga dilakukan melalui organisasi profesi diantaranya PPII (Perkumpulan Pendidik IPA Indonesia), ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia), HISPPIAI (Himpunan Sarjana, Peneliti dan Pemerhati Ilmu Pengetahuan Alam Indonesia), dan lain-lain. Pembinaan profesional guru kurang dirasa manfaatnya jika antara lembaga-lembaga yang ada dan organisasi-organisasi profesi tersebut **belum ada koordinasi dan komunikasi efektif** untuk membina profesi guru (BPSDMPK & PMK, 2012). Model hipotetik pengembangan profesional guru telah diteliti Sarwi (2016), menyatakan memperoleh tanggapan positif untuk diaplikasikan dari sejumlah pihak baik unsur pemerintah, unsur organisasi profesi, maupun perguruan tinggi.



Gambar 1 Model hipotetik pengembangan profesional guru (Sarwi, 2016)

Kemampuan guru dalam melakukan penelitian sangat diharapkan, hal ini ditekankan oleh Permeneg Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 tentang Kenaikan Jabatan Guru dan Angka Kreditnya. Dalam Peraturan Menteri ini diatur bahwa guru yang memiliki jabatan guru madya (IIIb) dan di atasnya untuk mengajukan kenaikan pangkat satu tingkat di atasnya disyaratkan mengumpulkan kredit poin yang berasal dari sub unsur publikasi ilmiah atau karya tulis ilmiah. Selama ini, publikasi ilmiah guru sangat terbatas baik jumlah, kualitas, maupun sarana publikasi serta frekuensi penerbitannya. Keterlambatan publikasi artikel seringkali terjadi karena kurangnya artikel yang berkualitas. Kendala lainnya, adalah waktu penerbitan yang kadaluwarsa sehingga informasi dan wacana keilmuan yang termuat tidak aktual lagi.

Melalui survai tanggal 20 April 2015, dapat dilaporkan data di Dinas Pendidikan Kota Semarang terdapat 127 guru pengusul, hanya 31 orang yang mengajukan pangkat/jabatan dengan mengumpulkan kredit poin yang bersumber karya tulis/publikasi ilmiah (Bag PTK Disdik Kota Semarang, 2015). Data kepangkatan guru tingkat nasional menunjukkan 1.492.293 (IIIId), 823.278 (IVa), dan 60.357 (IVb). Data ini menunjukkan guru yang mengajukan kenaikan pangkat dari IIIId ke IVa dan dari IVa ke IVb mengalami kendala pada subunsur pengembangan keprofesian berkelanjutan (Suminarsih, 2015).

Hal ini menjadi permasalahan bagi guru untuk mengajukan kenaikan pangkat/jabatan dalam upaya meningkatkan karier. Peraturan pemerintah juga menekankan bahwa mulai tahun 2015 yang lalu diberlakukan untuk kenaikan pangkat/jabatan yang lebih tinggi, guru diwajibkan mengumpulkan angka kredit bidang karya tulis ilmiah/publikasi ilmiah. Kegiatan yang sangat menunjang profesionalisasi guru yaitu praktik mengajar, pelatihan pembelajaran, penelitian, membuat karya inovatif, dan membuat karya ilmiah serta publikasi ilmiah.

Karakteristik Pendidik Profesional abad 21

Standarisasi kompetensi pendidik abad 21

Tilaar (1995) mengemukakan bahwa pada masa Pembangunan Jangka Panjang (PJP) II, masyarakat tidak dapat lagi menerima guru yang tidak profesional. Hal ini sesuai dengan rekomendasi UNESCO, yang ditekankan pada tiga tuntutan yaitu:

- 1) guru harus dipandang sebagai pekerja profesional yang memberi layanan kepada masyarakat,
- 2) guru dipersyaratkan menguasai ilmu dan keterampilan spesialis,
- 3) Ilmu dan keterampilan tersebut diperoleh dari pendidikan yang mendalam dan berkelanjutan.

Pendidik pada abad 21 selayaknya memiliki karakteristik yang spesifik jika dibanding dengan guru pada abad-abad sebelumnya. Karakteristik guru pada abad 21 mencakup sejumlah persyaratan:

- a) memiliki semangat juang dan etos kerja yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketakwaan yang kuat,
- b) mampu memanfaatkan IPTEK sesuai tuntutan lingkungan sosial dan budaya di sekitarnya,
- c) berperilaku profesional tinggi dalam mengemban tugas dan menjalankan profesi,
- d) memiliki wawasan ke depan yang luas dan tidak sempit dalam memandang berbagai permasalahan,
- e) memiliki keteladanan moral dan rasa estetika yang tinggi,
- f) mengembangkan prinsip kerja bersaing dan bersanding (bermitra, berkolaborasi).

Menghadapi tantangan abad 21, diperlukan guru yang benar-benar profesional. Tilaar (1998) memberikan ciri-ciri agar seorang guru tergolong kedalam kelompok guru yang profesional yaitu:

- 1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang,
- 2) memiliki kecerdasan untuk membangkitkan minat peserta didik,
- 3) memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat,
- 4) sikap profesionalnya berkembang secara berkelanjutan,
- 5) menguasai subjek (kandungan kurikulum),
- 6) mahir dan terampil dalam pedagogi/andragogi,
- 7) memahami psikologi perkembangan peserta didik dan menyayangi mereka.

Standar kompetensi pendidik beberapa Negara pada abad 21

Sejumlah negara telah merumuskan kompetensi yang harus dimiliki pendidik abad 21. Kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki pendidik disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kompetensi pendidik beberapa negara abad 21

Lembaga	Kompetensi Guru	Indikator
AACTE 2010 (USA)	Belajar dan keterampilan inovasi	1) kreativitas dan inovasi 2) berpikir kritis dan penyelesaian masalah 3) komunikasi dan kolaborasi
	Daya hidup dan keterampilan berkarier	1) mudah adaptasi dan fleksibel 2) berinisiatif dan pengendalian diri 3) bersosial dan keterampilan lintas budaya 4) produktivitas dan dapat pertanggungjawaban 5) kepemimpinan dan tanggungjawab
CC for Ontario 2016 (Canada)	Kompetensi kognitif, interpersonal dan intrapersonal	1) keterampilan dasar 2) keterampilan mengelola diri 3) keterampilan kerja kelompok
	Kompetensi dalam berbagai bidang kehidupan yang bermanfaat	1) keterampilan berpikir kritis 2) berkomunikasi 3) berkolaborasi 4) berkreativitas dan berinovasi

Pendidikan Karakter antara "Membumi" atau "Menara Gading"

Menurut Licona sebagaimana yang dikutip oleh Handoyo dan Tijan (2010) menyatakan bahwa seseorang yang berkarakter baik adalah yang memahami hal yang baik (*moral knowing*), memiliki keinginan terhadap hal baik (*moral feeling*), dan melakukan hal baik (*moral action*). Ketiga komponen tersebut akan mengarahkan seseorang memiliki kebiasaan berpikir, kebiasaan hati, dan kebiasaan bertindak, baik yang ditujukan kepada Tuhan YME, diri sendiri, sesama, lingkungan, dan bangsa.

Empat jenis pendidikan karakter yang berkembang di Indonesia, yaitu berbasis religius, berbasis budaya, dan berbasis lingkungan, serta berbasis humanis. Berbasis religius merupakan kebenaran wahyu Tuhan (konservasi moral). Berbasis nilai budaya, yang merupakan aspek budi pekerti, Pancasila, apresiasi sastra, keteladanan tokoh sejarah dan para pemimpin bangsa (konservasi budaya). Berbasis lingkungan (konservasi lingkungan). Berbasis potensial diri, yang meliputi sikap pribadi, hasil proses kesadaran pemberdayaan potensi diri yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (konservasi humanis). Sejumlah hasil penelitian (Sarwi, et al., 2015) menyatakan telah ditemukan korelasi positif kuat antara efektivitas pembelajaran inkuiri dan nilai karakter nasional siswa dengan koefisien 0,76 (tinggi). Temuan penelitian yang sejalan (Agtasiaputri, dkk 2015; Sarwi dkk, 2016) menyatakan bahwa pembelajaran inkuiri terbimbing dan karakter konservasi menunjukkan korelasi positif dengan koefisien 0,42 (sedang).

Pengaruh positif pembelajaran inkuiri terbimbing terhadap karakter konservasi ditunjukkan koefisien 0,51 telah diperoleh. Maknanya penambahan skor data pembelajaran inkuiri terbimbing diikuti dengan perbaikan karakter konservasi.

Hasil penelitian Khuanwang et al. (2016) tentang pengembangan standar evaluasi pengalaman profesional di Thailand menyatakan tiga hal mendasar yakni standar dan indikator profesional, pentingnya keterampilan abad 21, dan konsep masyarakat belajar profesional.

Dalam praktik pembelajaran ditekankan bahwa standar evaluasi untuk pelatihan pengalaman profesional mencakupi tiga kompetensi yaitu kompetensi pengajaran, kompetensi penelitian tindakan kelas, dan pengembangan-diri untuk profesional lanjut. Penelitian yang sejalan, menjelaskan kompetensi abad 21 yang difokuskan bagaimana konstruksi pembelajaran yang berbentuk konseptualisasi oleh berbagai organisasi yang berpengaruh pada praktik pendidikan (Bendhart, 2015).

Bell (2016) membahas peluang dan manfaat dari hubungan antara wacana pendidikan abad 21 dan pengembangan pendidikan berkelanjutan (*Education for Sustainable Development, ESD*) yang bertujuan mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi tantangan lingkungan, sosial, dan ekonomi pada situasi perubahan dunia. ESD menekankan pemikiran masa depan dan perencanaan strategis berjangka yang memberi peluang peserta didik untuk mengembangkan dayacipta dalam pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Tabel 2. Nilai-nilai Karakter Mulia dalam Pendidikan

Nilai Karakter	Deskripsi	Contoh aktivitas inspiratif
Inspiratif	Memiliki ide yang mampu membangkitkan dan berpengaruh positif orang lain untuk bersikap dan berbuat sesuatu yang bermanfaat	Guru menjelaskan perjuangan pangeran Diponegoro, seorang guru menceritakan proses perjuangan hidup dirinya
Independen	Sikap dan perilaku yang tidak mudah bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas dan masalah	Mencurahkan segala kemampuan sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan rumah
Inovatif	Melakukan modifikasi produk yang ada dan atau membuat produk baru (semua bahan baru) dengan teknologi yang memadai	Memodifikasi produk (model, alat peraga) menjadi lebih berkualitas dan fungsinya
Kreatif	Proses aktivitas yang membawa seseorang menentukan ide baru untuk memecahkan masalah secara spontan dan bervariasi	Membuat karya keterampilan (tas, sulam, bunga) dari barang bekas dan murah menjadi produk bernilai
Humanis	Bersifat religius, penegakkan nilai kemanusiaan, penegndalian diri, memberi kedamaian	Bergaul dengan perilaku mulia, suka membantu orang lain, tidak berbuat yang merugikan dan menyakitkan

Pendidik pada abad 21 memerlukan dua pondasi kuat dalam keprofesian dan karakter mulia. Seorang pendidik dituntut untuk memutakhirkan ilmu pengetahuan dan keterampilan pembelajaran melalui penelitian, seminar dan pelatihan profesional. Keterlibatan menjadi anggota organisasi profesi menjadi keperluan pendidik yang mampu membangun atmosfer akademik dan ilmiah. Nilai karakter mulia sudah menjadi bagian dari aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah. Penanaman karakter mulia menjadi efektif melalui cara keteladanan bersikap dan berbuat. Karakter bukan suatu semboyan tetapi penanaman karakter diperlukan proses internalisasi sehingga menjadi kebiasaan hidup dalam aktivitas sehari-hari.

PENUTUP

Kompetensi pendidik abad 21 dituntut untuk memenuhi perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan itu berdampak pada perubahan nilai dalam masyarakat. Pada bidang pendidikan, guru dan dosen adalah profesi yang menuntut keahlian dan diperoleh melalui pendidikan yang khusus dan mendalam. Pengembangan profesional guru diakui sebagai hal yang fundamental untuk meningkatkan mutu pendidikan. Profesionalitas tenaga edukatif menunjukkan tumbuhkembang secara kuat jika dilakukan pembinaan yang efektif dan berkelanjutan. Diperlukan sinergi peran antara pemerintah, organisasi profesi, dan perguruan tinggi dalam melaksanakan pembinaan profesi guru. Pengembangan profesional merupakan cara yang dilakukan pendidik sebagai upaya menguatkan profesi secara berkelanjutan.

Karakteristik pendidik abad 21 yaitu memiliki empat standar kompetensi guru, memiliki kecakapan bersosial dan berkarakter mulia, mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan menjadi anggota organisasi profesi, serta melibatkan diri pada publikasi ilmiah. Nilai karakter positif sudah menjadi bagian dari aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah. Penanaman karakter positif menjadi efektif melalui cara keteladanan bersikap dan berbuat.

DAFTAR PUSTAKA

AACTE. September 2010. *21st Century Knowledge and Skills in Educator Preparation*. New York: National Education Association.

Agtasiaputri, C., Sarwi, S. & Sugiyanto. 2015. Penerapan *Guided Inquiry* sebagai Upaya Penguatan Pemahaman Konsep dan Pengembangan Nilai Karakter Konservasi Siswa. Prosiding Seminar Nasional pada tanggal 28 Nopember 2015, FMIPA Universitas Negeri Semarang

Bell, D.V.J. 2016. Twenty-first Century Education: Transformative Education for Sustainability and Responsible Citizenship. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 18(1): 48-56

Bendhart, P.E. 2015. 21st Century Learning: Professional Development in Practic. *The Qualitative Report*, 20(1), article 1: 1-19

<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR20/1/bernhardt1.pdf>

- Buchori, M. 2007. *Evolusi Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: INSIST Press.
- Bush, T. & Middlewood, D. 2005. *Leading and Managing People in Education*. California: SAGE Publications Inc.
- BPSDMPK & PMK, 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru, Materi PLPG 2012*. Jakarta: Kemendikbud.
- Castetter, W.B. 1991. *The Personal Function in Educational Administration*. New York: Mc William Publishing, Co Inc.
- Djuwita, T.M. 2004. *Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi dan Motif Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja*. Bandung: Pascasarjana UPI
- Engkoswara. 1987. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Dirjendikti Depdikbud
- Handoyo, E. & Tijan. 2010. *Model Pendidikan Karakter Berbasis Konservasi Pengalaman Universitas Negeri Semarang*. Semarang: Widya Karya.
- Khuanwang, W., Lawthong, N. & Suwanmonkha, S. 2016. Development of evaluation standarts for professional experiential training of student teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217: 878-886
- Masyhud, H.M.S. 2014. *Manajemen Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta.
- Montanari, J.R., Morgan, C.P. & Bracker, J.S. 1990. *Strategic Management*. Chicago: Dryden Press
- Nisjar, K.M. 1997. *Manajemen Strategik*. Bandung: Mandar Maju
- Sanjaya, W. 2007. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Bandung: Prenada Media Group
- Sarwi, S. 2016. Model pembinaan profesional guru sebagai upaya mendongkrak mutu lulusan. Prosiding pada Seminar Nasional dan Forum Pascasarjana LPTK Negeri Se-Indonesia pada 7-9 Oktober 2016, Universitas Negeri Gorontalo
- Sarwi, S., Sutardi, & Prayitno, W.W. 2015. Utilization of the guided inquiry learning model to develop students conservation character. *Proceeding of 2nd international conference on mathematics, science, and education 2015*. Universitas Negeri Semarang, Indonesia
- Sarwi, S., Sutardi, & Prayitno, W.W. 2016. Implementation of guided inquiry physics instruction to increase an understanding concept and to develop the students' character conservation. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 12 (1): 1-7
- Suminarsih, 2015. *Peningkatkan Perolehan Angka Kredit Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. LPMP Jawa Tengah
- The Ontario Public Service. 2016. *21st Century Competencies for Ontario*. Ontario Government Service Canada