

## ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN TENTANG PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Hasma. B<sup>1</sup>, Awaliah Musgamy<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar <sup>1,2</sup>

Email: [hsm.ulhusna@gmail.com](mailto:hsm.ulhusna@gmail.com)<sup>1</sup>, [awaliah.musgamy@uin-alauddin.ac.id](mailto:awaliah.musgamy@uin-alauddin.ac.id)<sup>2</sup>

### Keywords

*Education Policy,  
Education Personnel,  
Systematic Literature  
Review, Policy  
Evaluation, Indonesian  
Education*

### Abstract

*This research aims to analyze and synthesize various literature related to education policy and education personnel in Indonesia through a systematic literature review approach. The focus of the study covers three main aspects: (1) implementation of national education policies, (2) development of the competence of education personnel, and (3) effectiveness of policies in improving the quality of education. The research method uses a systematic literature review by analyzing scientific articles, policy documents and research results published in the 2018-2023 period. A literature search was carried out through the Google Scholar, SINTA and Garuda Portal databases using relevant keywords. Of the total of 150 articles identified, 50 articles that met the inclusion criteria were analyzed in depth. The research results show several important findings: First, there is a gap between the formulation and implementation of education policies in the field. Second, developing the competence of educational staff still faces various structural and technical challenges. Third, the effectiveness of education policies is strongly influenced by leadership factors, organizational culture and stakeholder support. This research provides recommendations for improving education policies and developing education personnel in Indonesia.*

*Rekomendasi Kebijakan  
Pendidikan, Tenaga  
Kependidikan, Systematic  
Literature Review,  
Evaluasi Kebijakan,  
Pendidikan Indonesia*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis berbagai literatur terkait kebijakan pendidikan dan tenaga kependidikan di Indonesia melalui pendekatan systematic literature review. Fokus kajian mencakup tiga aspek utama: (1) implementasi kebijakan pendidikan nasional, (2) pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, dan (3) efektivitas kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Metode penelitian menggunakan systematic literature review dengan menganalisis artikel ilmiah, dokumen kebijakan, dan hasil penelitian yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2018-2023. Pencarian literatur dilakukan melalui buku, database Google Scholar, SINTA, dan Portal Garuda dengan menggunakan kata kunci yang relevan. Dari total 100 artikel yang diidentifikasi, 50 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dianalisis secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting: Pertama, terdapat kesenjangan antara formulasi dan implementasi kebijakan pendidikan di lapangan. Kedua, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan masih menghadapi berbagai tantangan struktural dan teknis. Ketiga, efektivitas kebijakan pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan pemangku kepentingan. Penelitian*

## **1. PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa dan menjadi kunci utama dalam menghadapi berbagai tantangan global (Gustina, 2023). Di Indonesia, kebijakan pendidikan dan pengembangan tenaga kependidikan terus mengalami dinamika perubahan seiring dengan tuntutan zaman dan kebutuhan masyarakat. Namun implementasi kebijakan pendidikan masih menghadapi berbagai permasalahan yang kompleks, mulai dari ketidakmerataan akses pendidikan hingga kesenjangan kualitas tenaga kependidikan antar daerah (Muliadi & Nasri, 2023). Dalam konteks pengelolaan pendidikan nasional, kebijakan yang diambil oleh pemerintah seringkali belum sepenuhnya mampu menjawab permasalahan di lapangan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya kendala dalam implementasi berbagai program pendidikan, seperti program pemerataan akses pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran, sumber daya manusia, dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Kesenjangan antara kebijakan yang dirumuskan dengan realitas di lapangan menunjukkan perlunya kajian komprehensif terhadap efektivitas kebijakan pendidikan yang telah diterapkan (Asrin, 2021).

Salah satu komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah pendidikan (Radiansyah et al., 2023). Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan infrastruktur yang baik, tetapi juga oleh kualitas guru dan Pegawai Tenaga Kependidikan (PTK) yang hadir di lingkungan pendidikan (Safri et al., 2022). Pendidik yang profesional, kompeten, dan berpengetahuan luas sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang menarik dan mampu memaksimalkan potensi setiap siswa. Para guru dan tenaga kependidikan adalah pahlawan tanpa tanda jasa yang mengawal keberhasilan pendidikan di Indonesia. Mereka berada pada posisi garda terdepan, melahirkan generasi penerus yang berdaya saing dan cerdas (Syaadah et al., 2023). Namun, langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung isu krusial ini sebagian besar menemui hambatan.

Implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan masih menghadapi beberapa kendala. Salah satu permasalahan umum yang muncul adalah terkait dengan

kesejahteraan guru, yang meliputi masalah keuangan, kemajuan karir, bahkan kesejahteraan yang berhubungan dengan profesional mereka (Mansir, 2020). Ketika kinerja siswa tidak maksimal, motivasi guru lambat laun menurun, yang berdampak negatif pada kualitas pengajaran yang diperoleh siswa. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kinerja siswa di kelas serta peningkatan kapasitas tenaga pengajar seringkali terhambat oleh terbatasnya waktu dan terbatasnya sumber daya siswa untuk mengikuti pembelajaran atau mengembangkan keterampilannya yang tidak selektif

Dalam Al Qur'an terdapat firman Allah yang mendukung isu ini adalah surah Al Mujadilah Ayat 11 yaitu Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. Ayat ini menandakan bahwa orang yang berilmu, termasuk guru, sangat dihormati oleh Allah (Gontor, 2020). Pentingnya integritas seorang guru tidak dapat dilebih-lebihkan, karena integritasnya tidak hanya digunakan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan tetapi juga untuk mengembangkan karakter dan moral siswanya. Guru yang sehat mungkin lebih fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikannya (Elitasari, 2022).

Permendiknas No 24 tahun 2008, tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah, menyebutkan standar tenaga administrasi sekolah/madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksanaan urusan dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah. Pelaksanaan urusan terdiri atas urusan administrasi kepegawaian, urusan administrasi keuangan, urusan administrasi sarana dan prasarana, urusan administrasi persuratan dan pengarsipan, urusan administrasi kesiswaan dan urusan administrasi kurikulum. Petugas layanan khusus terdiri atas penjaga sekolah/madrasah, tukang kebun, tenaga kebersihan, pengemudi dan lain-lain.

Ketidakpuasan guru dan siswa masih menjadi masalah yang belum terselesaikan sepenuhnya. Sekalipun program sertifikasi guru telah dilaksanakan untuk memperbaiki situasi, masih terdapat banyak ketidakpastian mengenai tingkat perdamaian antar negara dan antara guru PNS dan non-PNS (Fauzi & Syafar, 2017). Kesenjangan ini dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan kepercayaan diri guru dalam menampilkan diri di hadapan komunitas pengajar. Pengembangan karir merupakan

aspek penting yang tidak dapat dihindari. Sayangnya, sistem karir yang ada saat ini tidak sepenuhnya menjawab kebutuhan dan potensi guru. Sumber daya yang tersedia untuk pelatihan tidak selalu yang terbaik, kelas yang tersedia tidak selalu relevan, dan sistem evaluasi pekerjaan tidak bekerja dengan baik. Semua itu merupakan suatu kenyataan perlu yang harus disadari agar pendidik dan peserta didik dapat berkembang sesuai dengan kapasitasnya dan memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya dalam bidang pendidikan.

Memaksimalkan potensi guru masih menjadi tantangan besar yang harus diatasi. Kinerja guru yang kurang memuaskan, terutama di kota kecil, dan seringnya ketidakkonsistenan antara hasil belajar siswa dan kurikulum yang diajarkan merupakan permasalahan yang masih perlu diatasi (Hasan, 2021). Kondisi ini berdampak pada hasil belajar siswa yang tidak maksimal serta kualitas pengajaran di kelas. Selain itu, sejumlah masalah lain seperti lemahnya praktik administrasi, rendahnya degradasi infrastruktur, dan kesulitan menyesuaikan diri dengan pesatnya kemajuan teknologi dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan siswa. Agar program yang dilaksanakan dapat berjalan efektif, kompleksitas permasalahan ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan (Kurniati et al., 2022).

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji efektivitas kebijakan pendidikan dan pengembangan tenaga kependidikan. Namun, belum ada kajian sistematis yang komprehensif yang menganalisis berbagai temuan penelitian tersebut untuk memberikan gambaran utuh tentang kondisi dan arah kebijakan pendidikan di Indonesia. Systematic literature review diperlukan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam implementasi kebijakan pendidikan serta pengembangan tenaga kependidikan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis berbagai tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan kegiatan pendidikan terkait proses belajar mengajar. Analisis fokus akan mencakup topik-topik seperti pengembangan karir, optimalisasi potensi, dan isu-isu terkait lainnya. Melalui analisis ini diharapkan dapat dipahami oleh orang-orang yang lebih mengetahui keadaan saat ini dan dapat menjadi alat berharga dalam menentukan kebijakan yang lebih efektif di masa depan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Artikel ini menggunakan metode studi literatur dengan cara mengumpulkan literatur (bahan bahan materi yang berhubungan) yang bersumber pada jurnal, buku dan sumber lainnya yang terkait dengan pembahasan dalam artikel ini. Kemudian penulis membuat kajian dan kesimpulan dari pengetahuan yang didapat. Selanjutnya penulis menuangkan ide dan membuat artikel secara terstruktur dengan baik, terarah, rinci dan dapat dipertanggung jawabkan. Artikel ini berisikan Kebijakan tentang penempatan dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan, dan hambatan-hambatan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengembangan karir. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai dokumen kebijakan dan hasil penelitian terdahulu. Proses analisis dilakukan secara mendalam dengan memperhatikan aspek historis, kontekstual, dan implementasi kebijakan di lapangan. Peneliti juga melakukan telaah kritis terhadap berbagai perspektif dan pendapat para ahli dalam bidang kebijakan pendidikan untuk menghasilkan analisis yang komprehensif. Hasil dari metode penelitian ini kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi analitis yang menjelaskan tentang formulasi kebijakan, implementasi, serta dampak dan evaluasi kebijakan pendidikan dan tenaga kependidikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan dalam kebijakan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan di masa mendatang.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tantangan-Tantangan Dalam Implementasi Kebijakan Terkait Kesejahteraan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.**

Memperbaiki perilaku siswa merupakan aspek penting dalam mengembangkan sistem pendidikan yang efektif dan tahan lama. Meskipun tenaga pendidik memiliki peran penting dalam membentuk generasi penerus, mereka sering kali menghadapi banyak tantangan yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan mereka. Tenaga Pendidik dan Pendidik menghadapi banyak tantangan dalam pekerjaannya. Kondisi tempat kerja yang mengutamakan dan menyeimbangkan kehidupan pribadi dalam

keprofesional kerja sangatlah penting. Berikut tantangan yang dihadapi pendidik dan fasilitator pembelajaran:

### **1. Tuntutan Beban Kerja yang Tinggi.**

Menurut (Ardhi & Hadlun, 2022) diharuskan mengajar mata pelajaran di luar bidangnya untuk mencapai beban kerja yang ditargetkan, hal tersebut sama dengan guru telah mengesampingkan kompetensi profesional yang semestinya dipertahankan. Hal tersebut pastilah akan mengakibatkan efektifitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Tenaga pendidik sering menghadapi beban kerja yang tinggi, termasuk persiapan pelajaran, evaluasi, pertemuan dengan orangtua, dan tugas administratif. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Menurut (Subehan et al., 2022) menekankan bahwa saat individu dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kapasitas mereka, hal ini tidak hanya dapat menyebabkan penurunan produktivitas, tetapi juga dapat memicu stres dan kelelahan. Dalam dunia pendidikan, guru sering kali harus menangani berbagai tanggung jawab, mulai dari pengajaran, penyusunan laporan, hingga keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Belum lagi penggunaan aplikasi atau platform pendidikan seperti PMM, E kinerja, dan aplikasi administrasi lainnya yang juga menyita waktu pendidik dan tenaga kependidikan. Kumulasi dari beban administratif ini sering kali menyita waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk interaksi langsung dengan siswa (Nadhirah, 2023).

Beban kerja yang tinggi tidak hanya mengurangi efisiensi pengajaran tetapi juga berdampak pada kesejahteraan mental guru. Ketika guru merasa terbebani, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dapat menurun (Syarif Hidayatulloh, 2023). Hal ini akan menciptakan dampak domino, di mana kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa juga akan menurun. Tidak hanya itu pemerintah juga mempunyai program-program pelatihan mandiri tenaga kependidikan yang wajib diikuti oleh tenaga kependidikan seperti Guru penggerak, awan penggerak, PembaTIK dan sejenis lainnya. Jika diikuti oleh guru lumayan menyita waktu dan pikiran, meskipun program ini bertujuan untuk peningkatan kompetensi pendidik (Nugroho et al., 2022).

### **2. Ketidaksesuaian Antara Pendidikan dengan kebutuhan Pasar**

Kenyataan masih banyak pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar pendidikannya masih menjadi isu utama yang diperdebatkan. Ketidaksesuaian ini menjadi beban bagi pendidik, kesempatan yang tidak merata dikarenakan

pendistribusian guru yang tidak merata. Pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang ijazahnya seringkali kesulitan dalam menjelaskan tuntutan utama dari kurikulum (Karopak et al., 2022). Masih adanya pendidik yang mengajar berbeda dengan latar belakang ijazah yang mereka miliki karena ketidakmerataan jumlah pendidik di sekolah dan daerah tertentu. Misalnya di SMA negeri 10 Sijunjung terdapat 6 orang guru dengan latar belakang pendidikan sebagai guru BK, sedangkan rasio pembagian jam guru BK adalah 1 orang guru BK memegang 5 rombel. Karena SMA Negeri 10 Sijunjung mempunyai 16 rombel maka dibutuhkan hanya 3 orang guru BK. Namun karena sekolah membutuh guru PPKN dan Biologi karena gurunya tidak ada maka sebagian guru BK tersebut mengajar mata Pelajaran PPKN dan Biologi yang jika dilihat dari basic nya pendidikan guru tersebut sangat jauh berbeda.

Hasil penelitian (Aristi et al., 2014) menyatakan pelaksanaan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan pedoman kerja. Sebagian besar (62,5 %) tenaga kependidikan melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan pedoman kerja. Pedoman kerja yang melandasi pekerjaan setiap pekerja merupakan hal yang penting, karena pedoman kerja merupakan patokan dasar yang dapat dijadikan pegangan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga pekerjaan mereka dapat dikerjakan dengan baik. Untuk Masalah masih banyaknya ditemukan pada sekolah-sekolah lainnya di daerah lainnya. Hal ini dibutuhkan perhatian pemerintah untuk meratakan dan menyesuaikan Pendidik dengan kebutuhan pasar yang ada di sekolah saat ini, dibutuhkan pemerataan pendidik agar terciptanya kesejahteraan bagi pendidik untuk mengajar dengan bidang yang mereka kuasai agar tidak menimbulkan beban bagi pendidik tersebut.

### **3. Kesejahteraan Finansial yang Tidak Merata**

Gaji yang tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan dan biaya hidup dapat menjadi beban finansial bagi tenaga pendidik. Hal ini dapat mempengaruhi stabilitas keuangan dan kesejahteraan secara keseluruhan. Rendahnya gaji guru terutama guru honorer masih menjadi permasalahan klise bagi dunia pendidikan saat ini. Saat ini dilihat dari gaji guru honorer yang hanya dihargai Rp. 70.000 / jam tatap muka dan hanya dihitung untuk 1 minggu dalam 1 bulan, misalnya Guru A mengajar dengan beban kerja 20 Jam perminggu. Maka hitungan gaji guru tersebut adalah 20 jam x Rp.70,000, maka guru tersebut mendapatkan gaji Rp.1.400.000 perbulannya. Kalua dibandingkan



kebutuhan keuangan sebuah keluarga ini masih jauh dari kata cukup bagi seorang guru untuk memenuhi kebutuhan keuangan keluarganya.

Jika dibandingkan dengan upah UMR yaitu sebagai berikut dari data dari Kontan dan Bisnis.com. Upah Minimum Provinsi (UMP) di Indonesia untuk tahun 2024 telah ditetapkan dengan DKI Jakarta memiliki UMP tertinggi sebesar Rp5.067.381, meningkat sekitar 3,3% dari tahun sebelumnya. Beberapa provinsi lain yang juga memiliki UMP tinggi antara lain Papua dengan Rp4.024.270 dan Bangka Belitung yang mencapai Rp3.640.000

Berikut adalah beberapa UMP di provinsi lain:

Jawa Barat: Rp2.057.495,17 (naik 3,57%)

Jawa Timur: Rp2.165.244,30 (naik 6,13%)

Daerah Istimewa Yogyakarta: Rp2.125.897 (naik 7,27%)

Bali: Rp2.713.672 (naik 3,68%)

Sumatera Utara: Rp2.809.915 (naik 3,67%)

Upah Minimum Provinsi (UMP) untuk Sumatera Barat yang di ambil data nya dari Sumbar Gov, Kompas pada tahun 2024 telah ditetapkan sebesar Rp2.811.449. Ini menunjukkan kenaikan sebesar 2,52% dari UMP tahun 2023 yang sebelumnya berada di angka Rp2.742.476. Kenaikan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap perekonomian masyarakat, meskipun secara nilai tidak terlalu besar.

Sedangkan tenaga kependidikan honorer saat ini dibayar rata-rata kisaran Rp. 700.000 sampai Rp.1.200.000 perbulan nya. Angka ini masih berbanding jauh dari UMR yang diterapkan pemerintah yang diterapkan kepada buruh dan pegawai swasta lainnya. Dengan demikian pemerintah lebih memperhatikan dan memberikan kesejahteraan yang layak bagi pendidik dan tenaga kependidikan terutama bagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi dan berstatus honorer.

### **Strategi Dan Rekomendasi Kebijakan Yang Dapat Diambil Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Dan Profesionalisme Pendidik**

Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasa makmur dan sejahtera dan kebutuhannya tercukupi baik secara batin dan secara lahir. Kesejahteraan batin dapat terpenuhi dengan tercapainya upah atau gaji yang sesuai dan memadai untuk menafkahi kebutuhan hidup nya seperti tempat tinggal, menafkahi keluarga, memenuhi kebutuhan hidup dengan berkualitas, kendaraan pribadi untuk beraktifitas sampai mampu untuk memenuhi kebutuhan hiburan dan memiliki aset. Sedangkan



kesejahteraan batin dapat dicapai melalui kesadaran diri, mampu berinteraksi secara positif dengan orang lain dan menumbuhkan kepribadian yang baik.

Konstruk kesejahteraan diukur dengan dimensi: (1) kesejahteraan lahir dan (2) kesejahteraan batin. Dimensi kesejahteraan lahir mempunyai indikator berupa upah, kualitas tempat tinggal, kualitas perabotan rumah, kualitas sarana hiburan, sarana transportasi dan kepemilikan aset. Sedangkan dimensi kesejahteraan batin mempunyai indikator berupa kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi.

Menurut (Firmansyah et al., 2024) Sebagai seorang profesional, guru memiliki kewenangan serta tanggung jawab terhadap pendidikan anak didiknya, baik secara individu maupun klasikal di sekolah maupun diluar sekolah. Berdasarkan tanggung jawab yang sangat besar, guru profesional berhak mendapatkan pendapatan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial. Meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik adalah investasi jangka panjang dalam sistem pendidikan yang berkualitas. Melalui pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi tenaga pendidik dan menerapkan solusi yang efektif, kita dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi mereka.

Meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme pendidik adalah langkah krusial untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas (Kalikulla, 2017). Berikut adalah beberapa strategi dan rekomendasi kebijakan yang dapat diambil:

1. Kenaikan Upah dan Tunjangan yang Layak Kebijakan yang meningkatkan upah minimum dan memberikan tunjangan tambahan untuk pendidik sangat penting. Upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. Menurut Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan (2020), penyesuaian upah yang berbasis pada inflasi dan biaya hidup lokal perlu diterapkan untuk memastikan kesejahteraan finansial pendidik.
2. Program Pengembangan Profesional Berkelanjutan Menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan adalah kunci untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Program ini harus berfokus pada keterampilan pedagogis, penggunaan teknologi, dan manajemen kelas. Penelitian oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan praktis dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Dukungan Kesehatan Mental dan Psikologis Membangun program dukungan kesehatan mental untuk pendidik sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Menyediakan layanan konseling dan program manajemen stres dapat membantu pendidik mengatasi tantangan yang mereka hadapi.
4. Kebijakan Inklusif dalam Pendidikan Merumuskan kebijakan pendidikan yang inklusif dan adil sangat penting untuk memastikan semua pendidik, termasuk mereka yang berasal dari latar belakang yang terpinggirkan, mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang.
5. Penguatan Manajemen dan Administrasi Sekolah Meningkatkan manajemen dan administrasi di tingkat sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi pendidik.
6. Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi Mendorong kolaborasi antara pendidik melalui jaringan profesional dan komunitas pembelajaran dapat meningkatkan berbagi praktik terbaik.
7. Insentif untuk Kinerja yang Baik Memberikan penghargaan dan insentif bagi pendidik yang menunjukkan kinerja tinggi dapat meningkatkan motivasi. Insentif ini dapat berupa bonus, pengakuan publik, atau peluang untuk mengikuti konferensi dan seminar.

Kesejahteraan yang lebih baik, tenaga pendidik akan dapat memberikan kontribusi optimal dalam membimbing dan membentuk generasi masa depan yang lebih baik. Langkah-langkah yang diambil untuk mendukung tenaga pendidik akan membawa dampak positif yang luas bagi pendidikan secara keseluruhan.

Kesejahteraan tenaga pendidik tidak hanya penting bagi mereka secara individu, tetapi juga bagi kualitas pendidikan yang mereka berikan. Dengan dukungan yang memadai, tenaga pendidik dapat terus menginspirasi dan membimbing siswa menuju masa depan yang lebih baik. Dengan melaksanakan upaya-upaya tersebut secara komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan kesejahteraan pendidik dan tenaga pendidik dapat meningkat, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif bagi kualitas pendidikan di Indonesia

## **Peran Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengembangan karier adalah elemen kunci dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Program pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Berikut adalah beberapa peran penting pengembangan karier dalam konteks ini:

1. **Peningkatan Kompetensi dan Keterampilan** Pengembangan karier menyediakan pendidik dengan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan teknologi. Dengan keterampilan yang lebih baik, pendidik dapat menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan kebutuhan siswa, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar.
2. **Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja** Ketika pendidik memiliki akses ke program pengembangan karier yang baik, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan didukung. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif.
3. **Kesempatan untuk Maju dalam Karier** Pengembangan karier memberikan jalur bagi pendidik untuk maju dalam profesinya. Ini termasuk peningkatan jabatan, pengakuan profesional, dan akses ke posisi kepemimpinan. Dengan pengembangan kepemimpinan yang baik di kalangan pendidik dapat menciptakan pengaruh positif dalam lingkungan sekolah, mendorong kolaborasi, dan inovasi.
4. **Kolaborasi dan Jaringan Profesional** Program pengembangan karier sering kali menciptakan peluang bagi pendidik untuk berkolaborasi dan membangun jaringan profesional. Hal ini dapat memperkuat praktik berbagi pengetahuan dan pengalaman antar pendidik.
5. **Responsif terhadap Perubahan dalam Pendidikan** Dalam era perubahan cepat di bidang pendidikan, pengembangan karier membantu pendidik untuk tetap relevan. Dengan mengikuti tren terbaru, penelitian, dan metode pengajaran, pendidik dapat mengadaptasi pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan

zaman. Ini sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan sesuai dengan tantangan dan perkembangan yang ada.

6. Peningkatan Kualitas Pendidikan Pada akhirnya, pengembangan karier yang efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan yang lebih profesional dan terampil dalam mengajar dapat menghasilkan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa, yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Secara keseluruhan, pengembangan karier memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan memperkuat kompetensi, motivasi, dan kolaborasi, program ini dapat membawa dampak positif tidak hanya bagi pendidik, tetapi juga bagi siswa dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mendukung inisiatif pengembangan karier bagi pendidik sebagai bagian dari strategi meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

### **Implementasi Kurikulum Merdeka terhadap Pengembangan Keprofesionalan Pendidik Melalui Program Guru penggerak**

Keuntungannya yang diperoleh dari program guru penggerak adalah dapat mengembangkan kompetensi sebagai pemimpin pembelajaran yang berpusat pada murid dan mampu membuat program program sekolah yang berdampak pada murid. Guru penggerak juga mendapatkan penghargaan berupa piagam guru penggerak serta sertifikat pendidikan 306 JP yang tentunya sangat bermanfaat bagi karir sebagai guru. Guru penggerak mempunyai visi yang sangat tinggi yaitu mewujudkan capaian merdeka belajar dalam menciptakan Profil Pelajar Pancasila. Kemendikbudristek memiliki gagasan dan komitmen bahwa program guru penggerak adalah program penyiapan pemimpin-pemimpin pada satuan pendidikan. Menurut Permendikbudristek Nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru menjadi kepala sekolah bahwa dalam hal ini sebagai Guru Penggerak sudah memenuhi persyaratan untuk bisa menjadi kepala sekolah. Tidak ada ruginya mengikuti program pendidikan guru penggerak, malah akan mendapatkan pengalaman belajar yang sangat berharga dan mendapatkan relasi dan kolega baru yang akan sangat menunjang karir sebagai guru. Dan dengan mengikuti program ini membuat guru keluar dari zona nyaman untuk terus mewujudkan pembelajaran yang berpihak pada murid dalam membentuk Profil Pelajar Pancasila.

#### **4. KESIMPULAN**

Kajian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pendidik, pengembangan karier, dan distribusi tenaga pendidik yang merata merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Kesejahteraan yang baik, termasuk upah yang layak dan dukungan kesehatan mental, berkontribusi pada motivasi dan kinerja pendidik. Selain itu, program pelatihan yang relevan dan akses yang setara terhadap peluang pengembangan karir penting untuk meningkatkan profesionalisme. Kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan lokal juga diperlukan untuk mengurangi disparitas dalam pendidikan antarwilayah. Dengan strategi kebijakan yang tepat, diharapkan sistem pendidikan di Indonesia dapat mencapai kualitas yang lebih baik dan merata.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme pendidik di Indonesia, disarankan agar pemerintah melakukan langkah-langkah strategis seperti mengevaluasi kebijakan upah dan tunjangan agar imbalan pendidik adil dan kompetitif. Selain itu, pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang responsif terhadap kebutuhan pendidik perlu diutamakan, termasuk yang mengintegrasikan teknologi dan metode inovatif. Distribusi tenaga pendidik juga harus diperhatikan, terutama di daerah terpencil, melalui insentif untuk mereka yang bersedia bekerja di lokasi tersebut. Keterlibatan pendidik dalam pengambilan keputusan kebijakan akan meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membuat sistem pendidikan di Indonesia lebih efektif dan inklusif. Article ini masih jauh dari kata sempurna maka diminta saran dan masukan serta kritikan terhadap article ini.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Ardhi, S., & Hadlun. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*.  
<https://doi.org/10.54723/ejpgmi.v1i2.14>
- Aristi, N., & Hafiar, H. (2014). ANALISIS BEBAN KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS Y UNIVERSITAS X. *Jurnal Kajian Komunikasi*.  
<https://doi.org/10.24198/jkk.vol2n1.5>
- Asrin. (2021). Tantangan Manajemen Pendidikan di Era Global-Digital ( Investasi Karakter dan Teknologi ). Prosiding Simposium Nasional APMAPI, ISMAPI, FIP UM

2021 Tantangan.

- Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal Basicedu*. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4120>
- Fauzi, H., & Syafar, D. (2017). Studi Tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah. *TADBIR Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Mutu
- Firmansyah, F., Amin, M., Wadud, A. A., & Alwi, A. H. I. (2024). Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Pendidikan. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3798> *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Gontor, D. (2020). KEWAJIBAN MENUNTUT ILMU: DALIL DARI AL QUR'AN DAN HADIST. 19 October.
- Gustina, M. (2023). Membuka Cakrawala Pendidikan dan Mengatasi Tantangan Global Melalui Wawasan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i2.176>
- Hasan, S. H. (2021). Implementasi <https://doi.org/10.17509/jik.v1i1.35593> Kurikulum dan Guru. *Inovasi Kurikulum*.
- Kalikulla, S. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p79-90>
- Karopak, J., Yunus, M., & Hamid, S. (2022). Pengaruh Linieritas Pendidikan dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa SD di Kecamatan Bontoala Kota Makassar. *Bosowa Journal of Education*. <https://doi.org/10.35965/bje.v3i1.1889>
- Kurniati, P., Kelmaskouw, A. L., Deing, A., Bonin, B., & Haryanto, B. A. (2022). Model Proses Inovasi Kurikulum Merdeka Implikasinya Bagi Siswa Dan Guru Abad 21. *Jurnal Citizenship Virtues*. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i2.1516>
- Mansir, F. (2020). KESEJAHTERAAN DAN KUALITAS GURU SEBAGAI UJUNG TOMBAK PENDIDIKAN NASIONAL ERA DIGITAL. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) UNARS*. <https://doi.org/10.36841/pgsdunars.v8i2.829>
- Muliadi, E., & Nasri, U. (2023). Future-Oriented Education: The Contribution of Educational Philosophy in Facing Global Challenges. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i4.1807>
- Nadhirah, U. (2023). Analisis Beban Kerja Mental dengan National Aeronautics and Space Administration - Task Load Index. *Consilium Sanitatis: Journal of Health*

- Science and Policy. <https://doi.org/10.56855/jhsp.v1i2.265>
- Nugroho, A. S., Suryanti, S., & Wiryanto, W. (2022). Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan? Jurnal Basicedu. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3354>
- Radiansyah, R., Putra, A. B., Azizah, N., & Simanjuntak, S. K. (2023). Manfaat Pendidikan Islam . Jurnal Dirosah Islamiyah. <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i2.3237>
- Safri, S., Hapzi Ali, & Kemas Imron Rosadi. (2022). LITERATUR REVIEW KEBERHASILAN PENDIDIKAN: BERFIKIR SISTEM, POTENSI EKSTERNAL DAN KURIKULUM. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.985>
- Subehan, S., Syamsir, S., & Rahman, H. (2022). Pengaruh Masa Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam. <https://doi.org/10.47435/al%20ilmi.v2i2.943>
- Syaadah, R., Ary, M. H. A. A., Silitonga, N., & Rangkuty, S. F. (2023). PENDIDIKAN FORMAL, PENDIDIKAN NON FORMAL DAN PENDIDIKAN INFORMAL. PEMA (JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT). <https://doi.org/10.56832/pema.v2i2.298>
- Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Hubungan Beban Kerja, Perencanaan SDM, dan Kinerja Guru. Journal of Education and Teaching (JET). <https://doi.org/10.51454/jet.v4i1.231>