

EVALUASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI INDONESIA

Luthfia Amni Rismiyati¹, Farraz Reannisa², Hasianna Lorenta³, Syifa Nur Aghnia⁴,
Ahmad Suriansyah⁵, Ratna Purwanti⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Universitas Lambung Mangkurat

1luthfiaa33@gmail.com , 2farraz.reannisa@gmail.com , 3annalorenta@gmail.com ,
4aghnyasyifa.nrn@gmail.com , 5a.suriansyah@ulm.ac.id ,
6ratna.purwanti@ulm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to evaluate various government policies in an effort to improve the quality of teachers and education personnel in Indonesia. Teachers and education personnel are strategic components in the national education system that determine the quality of the learning process in schools. Policies such as teacher certification, Continuing Professional Development (CPD), provision of professional allowances, and recruitment of Government Employees with Work Agreements (PPPK) are the main focus of this study. The method used is a literature review by examining books, scientific journal articles, policy documents, and relevant research findings. The results of the review show that although these policies have been conceptually designed to enhance the competence and welfare of educators, their implementation in the field still faces several challenges. These include training programs that are not contextual, disparities in access across regions, and suboptimal administrative systems. In addition, attention to the role of non-teaching education personnel remains limited, even though they play a vital role in supporting educational success. The uneven implementation of policies across regions also exacerbates disparities in education quality, particularly between developed areas and 3T regions (frontier, outermost, and disadvantaged areas). Based on these findings, the study recommends strengthening regional capacity, designing training based on actual needs, and improving coordination between the central and regional governments. A more adaptive and inclusive policy approach is believed to encourage the achievement of strategic goals in enhancing the overall quality of national education.

Keywords: *education policy, teachers, education personnel*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi berbagai kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen strategis dalam sistem pendidikan

nasional yang menentukan mutu proses pembelajaran di sekolah. Kebijakan-kebijakan seperti sertifikasi guru, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), pemberian tunjangan profesi, serta rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menjadi fokus utama dalam kajian ini. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah buku, artikel jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, serta hasil-hasil penelitian relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun secara konseptual kebijakan-kebijakan tersebut telah dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik, implementasinya di lapangan masih menghadapi sejumlah kendala. Beberapa di antaranya adalah pelatihan yang belum kontekstual, kesenjangan akses antarwilayah, serta sistem administrasi yang belum optimal. Selain itu, perhatian terhadap peran tenaga kependidikan non-guru masih terbatas, padahal mereka berperan penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Ketimpangan implementasi antarwilayah juga memperkuat kesenjangan mutu pendidikan, khususnya antara daerah maju dan 3T (terdepan, terluar, tertinggal). Dari temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan kapasitas daerah, penyusunan pelatihan berbasis kebutuhan riil, serta peningkatan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah. Pendekatan kebijakan yang lebih adaptif dan inklusif diyakini dapat mendorong tercapainya tujuan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional secara merata.

Kata kunci: kebijakan pendidikan, guru, tenaga kependidikan

A. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut seseorang memiliki standar tinggi yang harus dipenuhi, oleh karenanya harus ada peningkatan mutu sumber daya manusia yang berkualitas (Putri *et al.*, 2023:287). Terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu berpikir kritis, kreatif, dan inovatif guna menyelesaikan berbagai permasalahan (Suriansyah *et al.* 2024:149)

Kualitas guru dan tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga pada profesionalisme, integritas, dan kompetensinya dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 (Wahyuni, 2021:38). Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas guru menjadi fokus utama dalam kebijakan pendidikan nasional.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan strategis untuk meningkatkan kompetensi guru, di antaranya melalui program sertifikasi, pelatihan

berkelanjutan, pengembangan karier, hingga penguatan sistem penjaminan mutu pendidikan (Saragih, 2019:74). Semua kebijakan tersebut diharapkan dapat menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan zaman.

Salah satu kebijakan utama yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan mutu guru adalah Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang bertujuan untuk mendorong guru terus belajar dan berkembang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan dinamika pendidikan (Hidayat dan Setiawan, 2022:88).

Kebijakan lain yang signifikan adalah pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dijadikan sebagai tolak ukur kompetensi dasar guru dan sebagai dasar dalam merancang pelatihan (Utami dan Rahman, 2020:45). UKG diharapkan mampu mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan guru secara objektif.

Namun, meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan, permasalahan terkait kualitas guru dan tenaga kependidikan masih menjadi sorotan publik. Ketimpangan kompetensi antarwilayah, kurangnya pemerataan pelatihan, serta kendala

dalam pelaksanaan kebijakan di tingkat daerah sering kali menjadi hambatan dalam implementasi yang efektif (Siregar, 2021:57).

Di sisi lain, berbagai riset menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari faktor kesejahteraan guru. Banyak guru di daerah terpencil masih menghadapi kendala terkait tunjangan, fasilitas, dan pengakuan profesional yang layak (Yuliana dan Ningsih, 2019:67).

Kebijakan peningkatan kualitas guru idealnya tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyentuh aspek motivasi intrinsik dan peningkatan kapasitas secara berkelanjutan. Pelatihan yang bersifat jangka pendek atau tidak kontekstual seringkali tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di kelas (Putri, 2018:59).

Kualitas tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, pengawas, dan tenaga laboran juga berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, kebijakan yang menyasar guru harus dilengkapi dengan penguatan kualitas tenaga kependidikan lainnya (Saputra, 2020:112).

Dalam praktiknya, pelaksanaan kebijakan seringkali tidak berjalan sesuai harapan. Perbedaan interpretasi kebijakan di tingkat pusat dan daerah menjadi salah satu penyebab lemahnya sinkronisasi pelaksanaan program (Lestari dan Handayani, 2021:76). Hal ini menyebabkan gap antara regulasi dan realitas lapangan.

Di samping itu, monitoring dan evaluasi terhadap implementasi kebijakan peningkatan mutu guru masih belum optimal. Lemahnya sistem evaluasi menyebabkan kebijakan sulit diukur dampaknya secara akurat (Fahmi dan Nurhasanah, 2022:81).

Kebijakan pendidikan di Indonesia juga masih menghadapi tantangan dari aspek politik dan birokrasi. Pergantian pejabat atau pergeseran orientasi politik seringkali berdampak pada keberlanjutan kebijakan, termasuk program peningkatan kualitas guru (Ramadhan dan Maulana, 2021:98).

Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebijakan yang berkelanjutan dan berbasis data dapat menghasilkan perbaikan yang signifikan dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap

kebijakan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi kebijakan tersebut (Fitria dan Hakam, 2020:105).

Kondisi tersebut mendorong pentingnya dilakukan evaluasi kebijakan pemerintah secara komprehensif, tidak hanya dari sisi kebijakan itu sendiri tetapi juga dari perspektif pelaku di lapangan seperti guru, kepala sekolah, dan pengawas (Ramdani, 2019:69). Evaluasi tersebut akan memberikan gambaran objektif terhadap capaian dan kendala yang dihadapi.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan, baik dalam hal implementasi, dampak, maupun keberlanjutannya. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana kebijakan tersebut direspons oleh pelaku pendidikan dan bagaimana efektivitas pelaksanaannya di berbagai jenjang pendidikan (Rahmawati, 2021:117).

Dengan dilakukannya evaluasi ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengambil kebijakan untuk

memperbaiki dan menyempurnakan strategi peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan di masa mendatang (Hakim dan Safitri, 2023:61).

B. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian mengenai evaluasi kebijakan pemerintah terhadap peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan di Indonesia, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik studi literatur sebagai pendekatan utama dalam pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji kebijakan yang telah diterapkan pemerintah melalui penelaahan sumber-sumber tertulis yang relevan secara akademik dan praktis.

Menurut Sarwono (dalam Munib & Wulandari, 2021), studi literatur merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran informasi dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang

komprehensif terhadap objek kajian berdasarkan data yang sudah ada.

Tahapan dalam pelaksanaan studi literatur mengacu pada pendapat Hadi (2021), yaitu: (1) menentukan topik-topik yang ingin dikaji; (2) menelusuri dan mengumpulkan sumber-sumber yang relevan dari berbagai media publikasi; dan (3) menggunakan data yang telah diperoleh sebagai dasar penyusunan pembahasan dan penarikan simpulan. Tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat valid dan sesuai dengan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, penelusuran literatur dilakukan melalui sumber daring seperti Google Scholar, Garuda, dan database jurnal nasional. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis), dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema utama seperti: tujuan kebijakan, strategi implementasi, tantangan pelaksanaan, serta dampak terhadap kualitas guru dan tenaga kependidikan. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai efektivitas kebijakan pemerintah

dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat pemahaman terhadap kebijakan pendidikan nasional serta menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan ke depan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan sebagai bagian dari upaya reformasi pendidikan nasional. Kebijakan ini tidak hanya menasar aspek kompetensi, tetapi kesejahteraan, sertifikasi, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat berbagai dinamika, hambatan, dan ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik di lapangan.

1. Kebijakan Sertifikasi Guru dan Implikasinya

Salah satu kebijakan utama yang telah dilaksanakan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah program sertifikasi guru. Program ini mencakup Pendidikan dan Latihan Profesi Guru

(PLPG), Pendidikan Profesi Guru (PPG), serta Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dirancang untuk memastikan guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sesuai dengan standar nasional. Sertifikasi guru pada dasarnya menjadi instrumen formal untuk mengakui kelayakan profesional guru, sekaligus menjadi syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi. Secara normatif, kebijakan ini dinilai positif karena memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan (Nuraini & Sulaiman, 2023:105).

Dalam praktiknya, efektivitas kebijakan ini masih dipertanyakan. Hasil studi menunjukkan bahwa banyak guru yang telah tersertifikasi belum mengalami peningkatan signifikan dalam kualitas pembelajaran di kelas. Hal ini disebabkan oleh pendekatan pelatihan yang cenderung bersifat administratif, menekankan pada kelengkapan dokumen dan penilaian formal tanpa menyentuh kebutuhan nyata guru di lapangan. Materi pelatihan juga seringkali tidak kontekstual dan kurang sesuai dengan tantangan aktual yang dihadapi guru, seperti adaptasi

teknologi dalam pembelajaran digital atau pengelolaan kelas yang heterogen (Ramadhani & Syamsu, 2020:49). Akibatnya, proses pembelajaran belum banyak mengalami perubahan meskipun guru telah memiliki sertifikat profesional.

Pelaksanaan program sertifikasi juga menghadapi tantangan ketimpangan akses antarwilayah. Guru yang mengajar di daerah perkotaan umumnya memiliki akses lebih baik terhadap informasi, fasilitas pelatihan, dan jaringan profesional dibandingkan dengan guru di daerah terpencil. Ketimpangan ini menimbulkan kesenjangan dalam kualitas guru, di mana guru di daerah pedesaan seringkali tertinggal proses sertifikasi maupun pengembangan profesinya. Meskipun kebijakan sertifikasi guru merupakan langkah strategis, implementasinya masih perlu evaluasi mendalam dan perbaikan berkelanjutan agar berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara merata (Sari & Yulinda, 2021:82).

2. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan kelanjutan dari upaya

pemerintah untuk memastikan bahwa kompetensi guru tidak berhenti setelah proses sertifikasi. Tujuan dari kebijakan ini adalah membangun sistem pembelajaran jangka panjang bagi guru, agar mereka terus berkembang mengikuti dinamika pendidikan dan perubahan zaman. PKB mencakup berbagai bentuk kegiatan seperti pelatihan daring, workshop, bimbingan teknis, serta partisipasi dalam komunitas belajar seperti KKG dan MGMP. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk mendorong guru melakukan refleksi terhadap praktik mengajarnya dan mengadopsi metode pembelajaran yang lebih inovatif. Secara kelembagaan, program PKB telah menjadi bagian penting dalam strategi nasional peningkatan mutu pendidikan (Sari & Yulinda, 2021:80).

Dalam implementasinya di lapangan, program PKB menghadapi tantangan yang cukup kompleks. Salah satu hambatan terbesar adalah ketimpangan akses dan infrastruktur, terutama di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal). Guru-guru di wilayah ini sering mengalami kesulitan mengikuti pelatihan daring karena keterbatasan jaringan internet, fasilitas TIK, dan dukungan teknis

yang sangat terbatas. Akibatnya, mereka cenderung tertinggal dalam hal pengembangan kompetensi dibandingkan dengan guru di daerah perkotaan yang memiliki akses teknologi yang lebih memadai. Padahal, prinsip keadilan dan pemerataan dalam pembangunan pendidikan seharusnya menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan PKB (Pratama & Dini, 2022:58). Tidak hanya itu, masih banyak guru yang belum memiliki literasi digital yang cukup, sehingga meskipun akses internet tersedia, efektivitas pelatihan daring tetap rendah.

Muatan atau konten dalam kegiatan PKB juga dinilai masih bersifat seragam dan kurang relevan dengan kebutuhan nyata guru. Pelatihan yang diselenggarakan seringkali menggunakan pendekatan top-down dan tidak berbasis pada hasil analisis kebutuhan pelatihan (need assessment) yang kontekstual. Akibatnya, materi yang disampaikan tidak jarang terasa monoton, tidak praktis, atau tidak menjawab tantangan pembelajaran yang sebenarnya dihadapi guru di kelas.

Guru di satuan pendidikan dengan karakteristik tertentu seperti sekolah inklusi, sekolah pedesaan,

atau sekolah dengan sarana terbatas membutuhkan pendekatan yang berbeda dari guru di sekolah unggulan. Namun dalam praktiknya, pelatihan PKB cenderung menggunakan modul dan metode yang sama untuk semua guru (Ramadhani & Syamsu, 2020:51).

Kurangnya fleksibilitas ini berdampak pada rendahnya motivasi dan efektivitas implementasi hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Tidak kalah penting, tantangan lain yang muncul adalah rendahnya peran serta kepala sekolah dan pengawas dalam mendorong keberhasilan program PKB. Banyak kepala sekolah belum menjadikan PKB sebagai bagian integral dari program kerja sekolah. Kegiatan komunitas belajar seperti KKG dan MGMP hanya berjalan secara simbolik, bahkan dalam beberapa kasus hanya untuk memenuhi kewajiban administrasi laporan tahunan. Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan terhadap guru yang aktif dalam pengembangan diri juga belum berjalan optimal. Belum ada mekanisme insentif yang kuat yang dapat mendorong guru untuk secara sukarela dan konsisten mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian.

Keberhasilan program PKB sangat bergantung pada pembenahan menyeluruh, mulai dari desain program, distribusi akses, hingga regulasi pelaksanaan yang berbasis kebutuhan nyata di setiap wilayah pendidikan (Hidayat & Fauzi, 2022:30).

3. Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja

Kesejahteraan guru merupakan aspek penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) sebagai bentuk penghargaan atas profesionalisme guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Tunjangan ini diberikan secara rutin setiap bulan bagi guru yang telah memenuhi persyaratan administratif dan beban kerja minimal sesuai ketentuan. Harapannya, TPG dapat meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugas dan memperbaiki kondisi ekonomi yang selama ini menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya minat terhadap profesi guru, terutama di daerah terpencil (Munib & Wulandari, 2021:91).

Secara normatif, kebijakan ini dinilai strategis dalam mendorong reformasi profesi guru menjadi lebih kompetitif dan profesional. Namun dalam implementasinya, berbagai persoalan teknis dan struktural masih terjadi. Salah satu permasalahan utama adalah keterlambatan penyaluran dana tunjangan, ketidaksesuaian jumlah, serta perbedaan penerimaan antara daerah yang satu dengan daerah lain. Di beberapa wilayah, TPG belum cair tepat waktu karena persoalan validasi data, keterlambatan input ke dalam sistem Dapodik, dan kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah. Selain itu, perbedaan kebijakan teknis di tingkat daerah juga menyebabkan ketimpangan antara guru di sekolah negeri dan swasta.

Ketidakpastian ini menurunkan semangat guru dalam mengajar dan menjadikan TPG tidak lagi sebagai motivator utama, melainkan hanya insentif administratif yang rentan konflik (Hidayat & Fauzi, 2022:31). Kondisi ini menunjukkan bahwa insentif finansial saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan reformasi sistem pengelolaan tunjangan yang akuntabel dan responsif terhadap kebutuhan di lapangan.

Permasalahan kesejahteraan guru semakin kompleks ketika menyangkut nasib guru honorer. Hingga kini, jumlah guru honorer di Indonesia masih sangat tinggi, terutama di jenjang pendidikan dasar dan menengah di daerah. Guru honorer sering kali menerima honor di bawah upah minimum, tidak memiliki jaminan sosial maupun kepastian kerja, dan luput dari program peningkatan kompetensi secara sistematis. Kebijakan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang ditujukan untuk mengurangi ketimpangan ini belum sepenuhnya menyelesaikan masalah. Banyak guru honorer yang tidak lolos seleksi karena persyaratan administratif yang rumit, keterbatasan formasi, atau kurangnya dukungan pelatihan untuk menghadapi seleksi berbasis komputer (Hadi, 2021:66). Ketimpangan antara guru ASN dan non-ASN pun masih tajam, baik dari sisi penghasilan, akses pelatihan, maupun pengakuan profesional.

Ketimpangan tersebut pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja guru, terutama bagi mereka yang telah lama mengabdikan namun belum

mendapatkan kepastian status. Motivasi kerja guru sangat berkaitan dengan tiga faktor utama: pengakuan, penghargaan, dan prospek karier yang jelas. Jika tiga hal ini tidak terpenuhi, maka potensi burnout, penurunan produktivitas, dan lemahnya loyalitas terhadap lembaga pendidikan menjadi konsekuensi yang tidak terhindarkan. Dalam hal ini, perbaikan kebijakan kesejahteraan guru harus mencakup tiga dimensi utama: peningkatan penghasilan secara merata, sistem rekrutmen yang adil, serta pembinaan karier yang jelas dan berkelanjutan. Hanya dengan pendekatan holistik tersebut, kesejahteraan guru dapat benar-benar menjadi fondasi bagi peningkatan mutu pendidikan nasional (Sari & Yulinda, 2021:84).

4. Peran Tenaga Kependidikan Non-Guru

Tenaga kependidikan non-guru memiliki peran yang tidak kalah strategis dalam menentukan kualitas layanan pendidikan di sekolah. Mereka mencakup berbagai jabatan seperti kepala sekolah, pengawas, pustakawan, laboran, tenaga administrasi, dan teknisi. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses belajar-mengajar, peran mereka

sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah, misalnya, merupakan pemimpin manajerial yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pendidikan di sekolah. Begitu pula dengan pengawas sekolah yang memiliki tugas untuk melakukan supervisi akademik dan administratif guna menjamin mutu pembelajaran dan profesionalisme guru (Hidayat & Fauzi, 2022:29). Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kontribusi para tenaga kependidikan ini. Dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia pendidikan, perhatian terhadap tenaga kependidikan non-guru masih tergolong minim.

Fokus utama kebijakan nasional cenderung diarahkan pada pengembangan guru sebagai aktor utama di ruang kelas, sementara pengembangan kompetensi kepala sekolah, pengawas, pustakawan, dan tenaga laboratorium belum menjadi prioritas utama. Banyak tenaga kependidikan non-guru tidak mendapatkan pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan tugas dan fungsi

mereka. Akibatnya, terdapat kesenjangan dalam kompetensi manajerial dan supervisi yang berdampak langsung pada lemahnya implementasi program-program peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Sari & Yulinda, 2021:83). Situasi ini diperparah dengan kurangnya sistem pembinaan karier yang jelas bagi tenaga kependidikan non-guru, sehingga motivasi dan profesionalisme mereka juga turut menurun.

Kepala sekolah dan pengawas, sebagai dua posisi kunci dalam manajemen dan supervisi pendidikan, seharusnya memperoleh penguatan kapasitas secara sistematis dan berkelanjutan. Mereka memegang peran penting dalam menilai kinerja guru, memfasilitasi kegiatan PKB, serta menjembatani kebijakan pendidikan dari pusat ke sekolah. Tanpa dukungan pelatihan kepemimpinan, manajemen mutu, serta pengawasan berbasis data, kepala sekolah dan pengawas akan kesulitan menjalankan peran strategis mereka secara optimal. Begitu pula pustakawan dan laboran yang sering kali dianggap sebagai pelengkap administrasi, padahal mereka dapat menjadi sumber pendukung

pembelajaran yang signifikan bila didukung oleh kompetensi yang mumpuni dan fasilitas yang layak. Oleh karena itu, revitalisasi kebijakan yang berpihak pada pengembangan tenaga kependidikan non-guru menjadi agenda mendesak dalam reformasi pendidikan nasional.

Kurangnya keterlibatan tenaga kependidikan dalam perumusan kebijakan pendidikan juga menimbulkan kesenjangan antara kebijakan yang dirancang dan kondisi riil di lapangan. Banyak kebijakan yang seharusnya memerlukan masukan teknis dari kepala sekolah atau pengawas justru ditentukan secara top-down oleh lembaga pusat tanpa dialog yang memadai. Padahal, pengalaman praktis tenaga kependidikan di lapangan sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan dapat diterapkan secara efektif dan adaptif terhadap kondisi lokal. Dengan demikian, penguatan peran tenaga kependidikan non-guru bukan hanya soal pelatihan teknis, tetapi juga menyangkut pengakuan terhadap posisi strategis mereka dalam sistem pendidikan. Untuk itu, perlu ada pendekatan holistik dalam merancang program pengembangan profesional tenaga kependidikan yang

terintegrasi dalam kebijakan nasional pendidikan (Ramadhani & Syamsu, 2020:52).

5. Ketimpangan Implementasi di Berbagai Wilayah

Salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan kebijakan pendidikan nasional di Indonesia adalah ketimpangan implementasi antarwilayah. Meskipun kebijakan dirancang secara nasional dan bersifat universal, kenyataannya kemampuan tiap daerah dalam menerjemahkan dan menjalankan kebijakan sangat bervariasi. Hal ini terutama dipengaruhi oleh perbedaan kapasitas fiskal, sumber daya manusia, dan infrastruktur pendidikan. Daerah-daerah dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) terbatas sering mengalami kesulitan dalam menyediakan pelatihan guru, insentif tenaga kependidikan, maupun dukungan teknis terhadap sekolah (Nuraini & Sulaiman, 2023:108). Akibatnya, pelaksanaan kebijakan tidak berjalan secara merata, dan dampak positif dari kebijakan tersebut hanya dirasakan di daerah-daerah yang memiliki kapasitas kelembagaan yang kuat.

Kondisi ini mencerminkan lemahnya implementasi otonomi daerah dalam sektor pendidikan. Idealnya, desentralisasi pendidikan memungkinkan daerah untuk lebih mandiri dalam merancang program pendidikan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan lokal. Namun, kenyataannya, banyak daerah belum memiliki kelembagaan yang cukup kuat untuk menjalankan fungsi tersebut. Minimnya pelatihan bagi aparatur daerah, lemahnya sistem monitoring dan evaluasi, serta keterbatasan koordinasi antara dinas pendidikan dan satuan pendidikan menjadi hambatan serius dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas (Pratama & Dini, 2022:61). Ini menunjukkan bahwa pemberian kewenangan kepada daerah tidak selalu diikuti peningkatan kapasitas dan akuntabilitas penyelenggara pendidikan di tingkat lokal.

Selain keterbatasan kapasitas, masalah koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah turut memperparah ketimpangan pelaksanaan kebijakan. Banyak program pusat yang berjalan tanpa sinkronisasi dengan program yang sudah disusun oleh daerah, sehingga terjadi tumpang tindih kebijakan. Dalam banyak kasus,

pemerintah daerah hanya berperan sebagai pelaksana administratif program-program pusat tanpa diberi ruang untuk melakukan adaptasi atau inovasi. Akibatnya, implementasi kebijakan menjadi kaku dan tidak kontekstual dengan kondisi sekolah di daerah masing-masing (Hidayat & Fauzi, 2022:31). Hal ini mengurangi efektivitas kebijakan, karena program tidak lagi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan lokal, melainkan sekadar memenuhi indikator keberhasilan administratif ditetapkan dari atas.

Ketimpangan implementasi ini tentu berdampak pada kesenjangan kualitas pendidikan antarwilayah. Sekolah-sekolah di daerah maju cenderung lebih cepat mengadopsi kebijakan baru, memiliki SDM yang lebih kompeten, serta infrastruktur yang mendukung, sementara sekolah-sekolah di daerah tertinggal menghadapi berbagai hambatan dalam penerapan kebijakan. Ketimpangan ini menciptakan jurang kualitas yang semakin lebar antarwilayah, terutama antara perkotaan dan pedesaan. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan afirmatif dan dukungan teknis yang lebih besar dari pemerintah pusat kepada daerah-daerah dengan kapasitas rendah.

Selain itu, perlu adanya mekanisme kolaboratif dan dialogis antara pusat dan daerah dalam setiap tahap perumusan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan pendidikan nasional agar tujuan pemerataan pendidikan dapat tercapai secara nyata (Ramadhani & Syamsu, 2020:52).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kualitas guru dan tenaga kependidikan di Indonesia merupakan bagian integral dari upaya reformasi pendidikan nasional. Berbagai program seperti sertifikasi guru, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), tunjangan profesi, dan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menunjukkan adanya komitmen negara dalam membangun profesionalisme dan kesejahteraan tenaga pendidik. Namun, efektivitas kebijakan tersebut masih menghadapi tantangan dalam implementasi teknis dan pemerataan di seluruh wilayah.

Kebijakan sertifikasi guru, meskipun telah mencakup pelatihan dan uji kompetensi, belum

sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran secara nyata. Hal ini disebabkan oleh substansi pelatihan yang kurang kontekstual dan ketimpangan akses antarwilayah. Demikian pula, pelaksanaan program PKB masih bersifat formal dan belum berbasis pada kebutuhan riil guru di satuan pendidikan masing-masing. Perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap desain dan pelaksanaan program pelatihan agar lebih adaptif terhadap tantangan lokal dan perkembangan zaman.

Kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi merupakan kebijakan afirmatif yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, namun realisasinya masih menghadapi hambatan birokratis dan ketimpangan penerimaan. Permasalahan guru honorer masih isu krusial yang membutuhkan perhatian serius, karena berkaitan dengan kepastian status dan keadilan pendapatan. Tanpa penyelesaian yang sistematis, hal ini akan terus menjadi sumber ketimpangan dalam sistem pendidikan nasional.

Peran tenaga kependidikan non-guru seperti kepala sekolah, pengawas, pustakawan, dan tenaga administrasi belum mendapatkan

porsi perhatian yang memadai dalam kebijakan pengembangan profesional. Padahal, mereka berperan strategis mendukung proses pembelajaran dan manajemen mutu sekolah. Ketidadaan pelatihan berkelanjutan dan sistem pembinaan karier yang jelas membuat kontribusi mereka kurang optimal menunjang transformasi pendidikan.

Ketimpangan implementasi kebijakan antarwilayah menjadi tantangan besar dalam mewujudkan keadilan pendidikan. Rendahnya kapasitas kelembagaan di daerah tertentu, lemahnya koordinasi pusat-daerah, serta pelaksanaan program yang tidak sinkron menyebabkan kualitas pendidikan berjalan tidak merata. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kebijakan yang lebih fleksibel, berbasis kebutuhan lokal, serta penguatan kolaborasi lintas sektor agar seluruh kebijakan peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan dapat berdampak secara nyata dan menyeluruh di seluruh wilayah Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, R., & Nurhasanah, T. (2022). *Monitoring dan Evaluasi Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, S., & Hakam, A. (2020). *Kebijakan Publik dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadi, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Studi Literatur*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hakim, M., & Safitri, L. (2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, T., & Fauzi, R. (2022). Analisis Kebijakan Pendidikan: Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 23–34.
- Hidayat, T., & Setiawan, R. (2022). *Program PKB dan Implikasinya terhadap Profesionalisme Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lestari, N., & Handayani, D. (2021). *Desentralisasi Pendidikan dan Tantangannya*. Malang: UMM Press.
- Nuraini, M., & Sulaiman, A. (2023). Studi Evaluatif terhadap Kebijakan Sertifikasi Guru di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Nasional*, 8(2), 101–110.
- Pratama, R., & Dini, A. (2022). Pendekatan Studi Literatur dalam Kajian Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 55–63.
- Putri, T. A. S., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2023). Meningkatkan Motivasi Belajar Dan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Menggunakan Model Peta Pintar Pada Siswa Sekolah Dasar. *PENDASI Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 7(2), 287–309.

- Putri, Y. (2018). *Pengembangan SDM Guru Abad 21*. Jakarta: Kencana.
- Ramadhani, R., & Syamsu, H. (2020). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kebijakan Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 9(3), 45–52.
- Ramadhan, A., & Maulana, E. (2021). *Politik Pendidikan di Indonesia*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Ramdani, A. (2019). *Evaluasi Kebijakan Pendidikan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Ombak.
- Saragih, B. (2019). *Penguatan Kompetensi Guru melalui Sertifikasi dan PKB*. Medan: CV Graha Ilmu.
- Saputra, H. (2020). *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Surabaya: Unesa Press.
- Sari, D., & Yulinda, M. (2021). Studi Literatur sebagai Metode dalam Penelitian Kebijakan Publik. *Jurnal Penelitian Sosial dan Humaniora*, 5(1), 77–85.
- Siregar, R. (2021). *Ketimpangan Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Suriansyah, A., Harsono, A. M. B., Iskandar, B. A., & Pratiwi, D. A. (2024). Pendekatan Guru Dalam Mengelola Perubahan Emosional Siswa Kelas V Selama Masa Pubertas Di SD Negeri 4 Sungai Buluh. *Journal Educational Research and Development*, 1(2), 149–154.
- Suryana, D., & Fadhilah, A. (2020). *Pendidikan dan Tantangan Global*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, M., & Arifin, N. (2019). *Kebijakan Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utami, I., & Rahman, M. (2020). *UKG dan Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyuni, E. (2021). *Profesionalisme Guru dalam Era Digital*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuliana, R., & Ningsih, S. (2019). *Kesejahteraan Guru di Daerah Terpencil*. Jakarta: Kencana.