

## Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Tenaga Kependidikan: Pilar Utama Pendidikan Berkualitas di Era Perubahan

Linda Dwi Ayuni Afifah<sup>1</sup>, Nabila Herawati<sup>2</sup>, Rendi Herman Syahroni<sup>3</sup>, Salma Zakiyah Nuri Diniah<sup>4</sup>, Siti Rahma Mufidah<sup>5</sup>, Prihantini<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Indonesia

e-mail: [lindadwiaa@upi.edu](mailto:lindadwiaa@upi.edu)<sup>1</sup>, [nabillaherawati12@upi.edu](mailto:nabillaherawati12@upi.edu)<sup>2</sup>, [rendiherman875@upi.edu](mailto:rendiherman875@upi.edu)<sup>3</sup>, [salmazakiyah39@upi.edu](mailto:salmazakiyah39@upi.edu)<sup>4</sup>, [rahmamufidah.30@upi.edu](mailto:rahmamufidah.30@upi.edu)<sup>5</sup>, [prihantini@upi.edu](mailto:prihantini@upi.edu)<sup>6</sup>

### Abstrak

Pengembangan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan berperan penting dalam menciptakan pendidikan berkualitas di era perubahan ini. Tenaga kependidikan, termasuk guru dan staf administrasi, bertanggung jawab dalam menghasilkan generasi yang kreatif dan kompetitif. Dengan kemajuan teknologi dan perubahan kurikulum, kemampuan beradaptasi dan pengembangan kompetensi profesional menjadi keharusan. Artikel ini mengeksplorasi pentingnya peningkatan keterampilan teknis, sosial, dan pedagogis, serta motivasi tenaga kependidikan untuk mendukung kualitas pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif, analisis literatur menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan profesional dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci untuk menghadapi tantangan pendidikan kontemporer. Implementasi kebijakan seperti Merdeka Belajar dan pemanfaatan teknologi dalam manajemen pendidikan harus ditujukan untuk memastikan pemerataan akses dan kualitas pendidikan di seluruh wilayah, termasuk daerah terpencil. Keseluruhan proses ini diharapkan mampu menjawab tuntutan global dan memperkuat fondasi pendidikan bagi pembangunan bangsa.

**Kata kunci:** *Pengembangan Kompetensi, Tenaga Kependidikan, Pendidikan Berkualitas*

### Abstract

The development of competency and motivation of education personnel plays an important role in creating quality education in this era of change. Education personnel, including teachers and administrative staff, are responsible for producing a creative and competitive generation. With technological advances and curriculum changes, adaptability and professional competency development are imperative. This article explores the importance of improving technical, social, and pedagogical skills, as well as the motivation of education personnel to support the quality of education. Using a qualitative approach, literature analysis shows that investment in professional development and effective human resource management are key to facing contemporary education challenges. The implementation of policies such as Merdeka Belajar and the use of technology in education management must be aimed at ensuring equal access and quality of education across all regions, including remote areas. This entire process is expected to be able to answer global demands and strengthen the foundation of education for national development.

**Keywords:** *Competency Development, Education Personnel, Quality Education*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi fundamental dalam membangun peradaban yang maju, inklusif, dan berdaya saing tinggi. Melalui pendidikan, suatu masyarakat tidak hanya mampu menghasilkan individu yang cerdas secara intelektual, tetapi juga berbudi pekerti luhur serta mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan bangsa. Di tengah dinamika perubahan global yang kian cepat, kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu negara dalam menghadapi tantangan zaman. Tidak hanya itu, pendidikan juga menjadi alat utama untuk mencetak generasi yang kompeten, kreatif, inovatif, dan berintegritas tinggi dalam menyongsong masa depan.

Di balik proses pendidikan yang berjalan, tenaga kependidikan memegang peranan penting sebagai penggerak utama dalam sistem pembelajaran. Mereka menjadi garda terdepan yang bertugas memastikan bahwa setiap individu yang terlibat dalam pendidikan dapat memperoleh pengalaman belajar yang bermakna. Tenaga kependidikan tidak hanya melibatkan pendidik seperti guru dan dosen, tetapi juga staf administrasi, pengelola, dan berbagai pihak lain yang berperan dalam mendukung jalannya proses pendidikan. Dengan demikian, peran tenaga kependidikan sangat vital dalam membentuk sistem pendidikan yang berkualitas.

Namun, tugas tenaga kependidikan di era modern tidak lagi hanya terbatas pada kemampuan mengajar dan mendidik. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta meningkatnya kompleksitas kebutuhan peserta didik, tenaga kependidikan diharapkan mampu beradaptasi secara dinamis terhadap berbagai perubahan tersebut. Kemampuan untuk memahami teknologi digital, menguasai metode pembelajaran terkini, serta memahami kebutuhan peserta didik yang semakin beragam menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan menjadi salah satu pilar utama dalam memastikan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pengembangan kompetensi mencakup berbagai aspek penting, seperti peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan akademik, hingga sikap profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu terus belajar dan memperbarui kemampuan mereka agar mampu memenuhi ekspektasi yang semakin tinggi dari masyarakat. Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor kunci yang tidak kalah penting. Motivasi yang tinggi akan mendorong tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi, semangat, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aktivitas mereka.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mulyadi (2021), guru adalah salah satu faktor utama dalam keberhasilan upaya pendidikan. Dalam setiap perubahan kurikulum dan pengembangan sumber daya manusia yang dihasilkan melalui pendidikan, guru selalu menjadi pusat perhatian. Tidak dapat dipungkiri, pandangan umum di masyarakat sering kali menempatkan mutu guru sebagai tolak ukur utama keberhasilan pendidikan. Meskipun demikian, keberhasilan atau kegagalan pendidikan sebenarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, salah satunya adalah kinerja guru dan tenaga kependidikan secara keseluruhan. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai dan motivasi yang kuat untuk menjalankan tugasnya.

Pendidik dan tenaga kependidikan, dalam sistem pengelolaan pendidikan, merupakan sumber daya manusia utama yang menjadi roda penggerak seluruh proses pendidikan. Dalam konteks manajemen pendidikan, peran mereka berkaitan erat dengan konsep manajemen sumber daya manusia, yang sering dikenal sebagai manajemen personalia. Konsep ini tidak hanya digunakan di dunia pendidikan tetapi juga di berbagai bidang, seperti perusahaan dan organisasi, dengan istilah pengelolaan personalia (*personnel management*) atau manajemen sumber daya manusia (*human resource management*). Dalam sistem pendidikan, personalia atau sumber daya manusia ini secara umum terbagi menjadi dua kelompok besar, yakni pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Tanjung, dkk. (2022) Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menuntut adanya perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah termasuk guru dalam memandang, memahami, membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pengelolaan sekolah serta didukung oleh pengelolaan sistem informasi yang valid dan representatif, dimana akhir dari semua itu ditujukan kepada keberhasilan sekolah untuk menyediakan pendidikan yang bermutu bagi masyarakat.

Sebagai profesi, pendidik dan tenaga kependidikan memegang peran yang sangat strategis dalam memastikan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Walaupun saling melengkapi, terdapat perbedaan mendasar antara kedua profesi ini, khususnya dalam hal kualifikasi profesional dan lingkup pekerjaannya. Pendidik lebih fokus pada interaksi langsung dengan peserta didik melalui aktivitas pembelajaran, sementara tenaga kependidikan bertanggung jawab pada aspek administratif dan operasional yang mendukung keberlangsungan proses pendidikan.

Meskipun memiliki perbedaan tugas, baik pendidik maupun tenaga kependidikan sama-sama dapat disebut sebagai profesi. Hal ini karena pekerjaan mereka membutuhkan keahlian khusus yang dilandasi oleh kualifikasi akademik tertentu. Selain itu, profesi ini lebih menekankan pada pengabdian terhadap kepentingan masyarakat dan pelayanan kemanusiaan, bukan sekadar menjalankan tugas demi kepentingan pribadi. Profesionalisme tenaga kependidikan diukur melalui kemampuan mereka untuk menjalankan tanggung jawab dengan kompetensi tinggi, komitmen, dan integritas.

Dalam keseluruhan sistem pendidikan, sinergi antara pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Pengembangan kapasitas dan motivasi kedua kelompok profesi ini harus menjadi prioritas utama untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan. Hanya dengan cara tersebut, pendidikan mampu menjawab tantangan era perubahan dan berkontribusi pada pembangunan bangsa yang lebih baik.

## **METODE**

Artikel ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memahami dan mengeksplorasi pengembangan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan sebagai pilar utama pendidikan berkualitas di era perubahan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan dan pengujian teori terkait kompetensi profesional, motivasi kerja, dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Metode penelitian kualitatif ini menekankan pada makna, konsep, definisi, dan eksposisi terhadap subjek yang diteliti. Data dikumpulkan melalui studi literatur mendalam yang dilakukan dengan mengkaji jurnal, buku, dan artikel ilmiah terkait pengembangan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di era perubahan yang ditandai dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamisme dunia kerja, sistem pendidikan menghadapi tantangan besar. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pengembangan keterampilan dan motivasi guru menjadi pilar utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Seperti yang dikatakan oleh Darling-Hammond (2000), "Guru adalah faktor paling penting dalam mempengaruhi hasil belajar siswa di sekolah." Tenaga kependidikan baik itu guru, kepala sekolah, maupun tenaga administrasi memegang peranan strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

Sebagai bagian penting dari lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) perlu dikelola secara efektif untuk menjamin pendidikan yang bermutu. Manajemen ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mendukung PTK dalam menjalankan fungsi profesionalnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), manajemen yang efektif "membantu organisasi mencapai tujuan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal." Oleh karena itu, berinvestasi dalam kapasitas dan motivasi PTK serta struktur manajemen adalah kunci keberhasilan sistem pendidikan dalam konteks tantangan global. Sebagaimana dinyatakan oleh Fullan (2011), "Perubahan pendidikan yang sukses bergantung pada komitmen kolektif para pemimpin pendidikan untuk memprioritaskan pengembangan guru dan staf sekolah."

Untuk memastikan bahwa para pendidik dan tenaga kependidikan memiliki pengetahuan yang mendukung keterampilan, kemampuan tenaga kependidikan haruslah memiliki langkah yang krusial dalam menjalankan tugas agar hasil yang didapat maksimal. Kemampuan ini terdiri dari beberapa aspek utama, yaitu kompetensi profesional, kemampuan mengajar, serta kompetensi sosial dan personal. Kompetensi profesional mencakup pemahaman yang mendalam tentang materi yang diajarkan dan cara mengajar yang efektif. Para guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan keterampilan profesional mereka melalui program pendidikan berkelanjutan, sertifikasi, serta mengikuti seminar dan lokakarya. Selain itu, kemampuan mengajar juga sangat penting, terutama di era digital saat ini, di mana integrasi teknologi dalam pembelajaran seperti penggunaan platform pembelajaran online dan media digital interaktif menjadi suatu kebutuhan yang mendesak.

Selain itu, tenaga kependidikan juga harus memiliki keterampilan sosial dan personal yang baik, termasuk kemampuan berkomunikasi untuk membangun hubungan yang positif dengan

siswa, orang tua, serta rekan kerja. Keterampilan ini didukung oleh kemampuan dalam mengelola emosi dan tekanan yang muncul di tempat kerja agar tetap semangat dan produktif. Proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi tenaga kependidikan, baik yang baru maupun yang sudah lama mengabdikan, dilaksanakan melalui berbagai pelatihan, seperti pelatihan sebelum bekerja untuk pendidik baru dan program Pelatihan Profesi Guru (PPG) untuk para calon guru maupun guru aktif yang belum bersertifikasi. Seperti yang dinyatakan oleh Wilson (2012), "perencanaan karir adalah proses membantu individu mengembangkan potensi bakat, pengetahuan, dan keterampilan mereka, baik untuk kepentingan organisasi maupun perkembangan pribadi." Dengan demikian, langkah-langkah seperti perencanaan karir, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan evaluasi kinerja menjadi aspek penting dalam peningkatan kapasitas tenaga kependidikan.

Pengembangan organisasi, menurut Wilson (2012), bertujuan untuk membawa perubahan positif pada struktur dan fungsi organisasi demi meningkatkan efektivitasnya. Evaluasi kinerja juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam konteks pendidik di Indonesia, evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sudah direncanakan di awal tahun dan dievaluasi di akhir tahun. Penilaian ini mencakup evaluasi terhadap kompetensi tertentu sesuai dengan Permenpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009, seperti keterampilan mengajar, bimbingan konseling, serta pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Secara keseluruhan, pengembangan kapasitas tenaga kependidikan diharapkan dapat memperbaiki produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas pendidikan di tingkat nasional.

Pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan (PTK) memainkan peran penting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan adalah penerapan teknologi dalam manajemen PTK. Teknologi tidak hanya berfungsi dalam proses pembelajaran, tetapi juga dalam pengelolaan kepegawaian, memungkinkan perencanaan yang lebih efisien, pelacakan kinerja, dan pengelolaan data PTK secara real-time. Sistem berbasis teknologi seperti aplikasi manajemen kepegawaian mempermudah komunikasi antara tenaga pendidik dan manajemen sekolah, serta menyimpan hasil evaluasi kinerja secara transparan. Penggunaan teknologi, termasuk kecerdasan buatan (AI), dapat memberikan rekomendasi pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, yang mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik secara lebih efektif. Seperti yang telah disampaikan Katsila (2015), "Sistem berbasis teknologi dapat memfasilitasi proses manajemen yang lebih transparan dan efisien."

Kebijakan nasional juga memainkan peran signifikan dalam pengembangan PTK. Program seperti Merdeka Belajar memberikan kebebasan bagi sekolah untuk merancang strategi pembelajaran yang lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan lokal. Kebijakan ini memberi ruang bagi guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran, yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, kebijakan sertifikasi guru dan insentif kepegawaian yang diberikan pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui penghargaan finansial dan profesional. Namun, kebijakan tersebut harus terus dievaluasi untuk memastikan kesetaraan akses di seluruh wilayah Indonesia, khususnya di daerah-daerah terpencil yang sering kali kurang mendapatkan fasilitas pelatihan yang memadai. Bachri (2020) menyatakan, "Kebijakan Merdeka Belajar memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa."

Pentingnya motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak bisa diabaikan. Untuk itu, diperlukan strategi yang dapat meningkatkan motivasi guru secara berkelanjutan. Salah satu pendekatannya adalah dengan memberikan penghargaan atas inovasi dalam pengajaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penyesuaian beban kerja guru agar tetap proporsional juga dapat membantu menjaga motivasi. Selain itu, program mentoring dan bimbingan sangat efektif dalam memberikan dukungan kepada guru untuk mengatasi tantangan di lapangan, memperkuat hubungan mereka dengan institusi pendidikan, dan memberikan kesempatan untuk berbagi pengetahuan serta pengalaman yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Seperti yang diungkapkan Borko (2004), "Mentoring membantu

pengembangan profesional guru dengan menyediakan ruang bagi mereka untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan."

Keberagaman geografis dan sosial di Indonesia juga mempengaruhi pengelolaan pengembangan PTK. Guru yang bekerja di daerah terpencil sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal fasilitas, pelatihan, dan akses terhadap teknologi. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih inklusif perlu diterapkan untuk mengurangi ketimpangan antara daerah maju dan daerah tertinggal. Program pelatihan yang mengirimkan pelatih ke daerah terpencil, memberikan pelatihan daring dengan kuota internet bersubsidi, serta mengembangkan materi pelatihan berbasis kondisi lokal, akan lebih efektif dalam mendukung guru di daerah tersebut. Pendekatan ini diharapkan dapat mengurangi kesenjangan kualitas pendidikan antarwilayah dan meningkatkan pemerataan akses pendidikan. Sukmadinata (2011) menekankan bahwa, "Ketimpangan pendidikan antar daerah di Indonesia memerlukan pendekatan yang lebih inklusif dan adaptif terhadap kondisi lokal."

Selain itu, pengelolaan beban kerja tenaga pendidik yang adil sangat penting untuk menjaga kualitas pengajaran. Beban administratif yang tinggi sering kali mengalihkan perhatian guru dari tugas utama mereka, yaitu mengajar. Oleh karena itu, penggunaan teknologi untuk otomatisasi tugas administratif dapat sangat membantu dalam mengurangi beban tersebut. Selain itu, pembagian tugas yang lebih adil, dengan melibatkan staf administrasi dalam pekerjaan non-pengajaran, akan membantu guru lebih fokus pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan siswa. Pemantauan rutin terhadap beban kerja tenaga kependidikan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa beban kerja di seluruh tingkat pendidikan tetap proporsional dan tidak memberatkan tenaga pendidik. Mulyasa (2017) menyatakan, "Beban administratif yang tinggi sering menjadi penghalang bagi guru untuk memfokuskan diri pada proses pembelajaran yang berkualitas."

Evaluasi berbasis kompetensi sangat penting dalam menilai kualitas tenaga pendidik. Evaluasi ini tidak hanya mengukur pencapaian administratif, tetapi juga keterampilan mengajar, komunikasi, dan kemampuan berinovasi dalam pengajaran. Dengan pendekatan evaluasi berbasis kompetensi, guru diberikan umpan balik yang konstruktif yang dapat digunakan untuk pengembangan lebih lanjut. Evaluasi ini juga mendukung pencapaian standar pendidikan nasional yang lebih tinggi dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka. Darling-Hammond (2000) menyatakan, "Evaluasi berbasis kompetensi memungkinkan penilaian yang lebih mendalam terhadap kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran."

## SIMPULAN

Pengembangan kompetensi dan motivasi tenaga kependidikan adalah kunci menciptakan pendidikan berkualitas di era perubahan. Kompetensi profesional, termasuk keterampilan teknis, pedagogis, serta sosial, perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi. Motivasi kerja juga penting, didukung oleh insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja kondusif. Pemanfaatan teknologi dalam administrasi dan pembelajaran menjadi kebutuhan mendesak untuk efisiensi dan kualitas pendidikan. Kebijakan seperti Merdeka Belajar mendukung inovasi, namun pemerataan akses dan fasilitas, khususnya di daerah terpencil, masih menjadi tantangan. Dengan evaluasi berbasis kompetensi dan sinergi elemen pendidikan, tenaga kependidikan dapat mendukung pendidikan yang relevan, adaptif, dan bermutu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachri, A. (2020). *Merdeka Belajar: Sebuah Kebijakan Baru dalam Pendidikan di Indonesia*. Jurnal Pendidikan.
- Borko, H. (2004). *Professional Development and Teacher Learning: Mapping the Terrain*. Educational Researcher.
- Darling-Hammond, L. (2000). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*. Educational Policy Analysis Archives.
- Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068-3077.

- Katsila, A. (2015). *Technology Integration in Education Management*. Journal of Educational Technology.
- Mulyadi, D. (2021). Implementasi Kurikulum 2013 (Revisi) Di Sekolah Menengah Atas Pada Mata Pelajaran Peminatan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 5(1), 7–22.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 7-14.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Pendidikan di Indonesia: Pendekatan dan Perspektif Global dan Lokal*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1).
- Tanjung, W. K., Julia, A. P., Nasution, H. Y., & Batubara, R. R. (2024). PENGELOLAAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 4(4), 197-208.