

Analysis of Educator and Education Personnel Standards in Indonesia

Fitri Nur Ramadhan, Rossy Lanasari, Septia Dwi Cahyani, Muktiningsih Nurjayadi, Achmad Ridwan
Program Studi Magister Pendidikan Kimia, Universitas Negeri Jakarta

Correspondence author : fitri.nur@mhs.unj.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.37012/jipmht.v9i1.2541>

Abstract

Education is an absolute necessity for everyone to have high competitiveness, especially in the current era of globalization, without having adequate competitiveness, it is difficult for a person to face increasingly competitive labor competition. The aim of this research is to determine the functions and problems of standardization of educators and education personnel in Indonesia. The method used in this research is qualitative library research, namely a type of research that refers to literary treasures such as book literature, laws, government regulations, articles and e-journals. The research results show that the function of standardizing educators and education personnel is: increasing professionalism, improving the quality of education, recognition and certification. Problems in implementing standards for educators and educational staff are: limited flexibility, lack of facilities and training for educators in the regions, heavy administrative burden. Solutions: flexibility in standards, improved educational infrastructure and facilities, increased access to training and certification, reduced administrative burden.

Keywords: Educators, Education Personnel, Standardisation

ABSTRAK

Pendidikan merupakan sebuah hal mutlak bagi setiap orang agar memiliki daya saing tinggi, terutama dalam era globalisasi saat ini, tanpa memiliki daya saing yang memadai, seseorang sulit menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fungsi dan problem standarisasi pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif jenis kepustakaan (*library research*) yaitu jenis penelitian yang mengacu pada khazana kepustakaan seperti literatur buku, undang-undang, peraturan pemerintah, artikel maupun e-journal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi standarisasi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: meningkatkan profesionalisme, peningkatan kualitas pendidikan, pengakuan dan sertifikasi. Problematika dalam implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: fleksibilitas yang terbatas, kurangnya fasilitas dan pelatihan untuk pendidik di daerah, beban administrasi yang berat. Solusi: fleksibilitas dalam standar, peningkatan infrastruktur dan fasilitas pendidikan, peningkatan akses pelatihan dan sertifikasi, reduksi beban administratif.

Keywords: Pendidik, Tenaga Kependidikan, Standarisasi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah hal mutlak bagi setiap orang agar memiliki daya saing tinggi, terutama dalam era globalisasi saat ini, tanpa memiliki daya saing yang memadai, seseorang sulit menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif (Merdekawaty & Fatmawati, 2023). Keunggulan bersaing hanya dapat dicapai jika kepala sekolah dan guru mau bekerja sama dalam memajukan sekolah (Taufiqurrahman et al., 2023). Bila pendidikan sekolah di Indonesia ingin maju, salah satunya dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan penuh dedikasi (Yusri Bachtiar, 2016). Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing peserta didik di era globalisasi.

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih (Syarifuddin, 2021). Seorang guru memiliki kewajiban untuk memperbaharui keterampilan yang dimilikinya dalam belajar, seiring berkembangnya teknologi dan kemajuan informasi, seorang guru dituntut untuk berjalan selaras dengan kemajuan informasi. Pengembangan keterampilan, cara mengajar seorang guru menentukan kualitas yang dimiliki oleh siswa, guru yang kreatif dan terampil akan menghasilkan siswa yang terampil (Taufiqurrahman et al., 2023). Tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara profesional (Nurussalami, 2022). Manajemen tenaga kependidikan merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk menciptakan tenaga kependidikan yang berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan (Merdekawaty & Fatmawati, 2023). Jika suatu sekolah menginginkan pendidikan yang berkualitas maka pendidik dan tenaga kependidikan diharuskan memiliki standar yang tinggi.

Untuk menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas perlu adanya standarisasi pendidik dan tenaga kependidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan di Indonesia, yang berfungsi untuk menjamin kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Standar ini mencakup beberapa aspek, antara lain kompetensi, kualifikasi, dan etika profesi yang harus dipenuhi oleh pendidik dan tenaga kependidikan di berbagai jenjang pendidikan. Sebagaimana dikatakan oleh Nur Salim sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan

pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Salim & Wahananto, 2018). Di Indonesia standarisasi pendidik dan tenaga kependidikan diatur dalam Undang-undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003, Permendikbudristek No 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru, Permen RI No 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak menggunakan angka. Penulis menggunakan jenis/pendekatan Studi Pustaka (*Library Research*). Studi kepustakaan merupakan studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, dsb (Mardalis, 1999). Dokumen yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah, Undang-undang Sisdiknas No 20 tahun 2003, Permendikbudristek No 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru, Permen RI No 74 Tahun 2008 tentang Guru, dan UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal dan sebagainya (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan model Miles and Huberman, bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* (Miles & Huberman, 2014). Aktifitas dalam analisis data yaitu: data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

Data Reduction (Reduksi Data) diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari di lapangan. Data Display (Penyajian Data) bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Conclusion Drawing/Verification (Menarik Kesimpulan) Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi Standarisasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Meningkatkan Profesionalisme

Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi (Dasuki, 2010). Guru profesional pada hakikatnya adalah sosok guru yang memiliki kesadaran yang kolektif dan utuh akan posisinya sebagai pendidik (Hamid, 2020). Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab I Pasal 1, ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, sikap, perilaku, dan kompetensi seorang guru disebut profesionalisme guru. Profesionalisme ini mencakup bukan hanya kemampuan akademik dan teknis, tetapi juga etika dan komitmen moral dalam mendidik siswa.

Pasal 7 UU No. 14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Pasal 7 UU No. 14 Tahun 2005 berfungsi sebagai landasan penting untuk menjamin pengembangan profesi guru yang adil, inklusif, dan berkelanjutan. Prinsip-prinsip yang digariskan dalam bagian ini menekankan betapa pentingnya menghormati nilai-nilai demokrasi, keadilan, keberagaman, dan kode etik untuk menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional. Agar pasal ini dapat tercapai sepenuhnya, implementasi yang konsisten dan pengawasan yang baik sangat penting. Selanjutnya pada pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Guru yang profesional akan meningkatkan kualitasnya baik dalam materi pembelajaran maupun diluar pembelajaran. Guru yang profesional setidaknya selalu meningkatkan

kapasitas dirinya untuk berkembang menguasai berbagai materi dan metode pembelajaran. Guru yang profesional merupakan guru yang pembelajar, ia menyadari akan tanggung jawab dirinya sebagai guru yang pembelajar. Guru profesional memiliki kemampuan dalam beberapa hal: *pertama materi ajar*, guru yang profesional menguasai pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik, *kedua metode pembelajaran* guru profesional menguasai berbagai metode pembelajaran sehingga peserta didik tidak jenuh karena guru menggunakan berbagai metode dalam penyampaian materi, *ketika menguasai teknologi pembelajaran* guru profesional menguasai teknologi yang berkembang saat ini, teknologi dapat membantu memudahkan peserta didik maupun guru dalam mencari informasi yang terkait dengan pembelajaran.

Tenaga kependidikan, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, juga memiliki tanggung jawab untuk mendukung tugas guru dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan efektif. Profesionalisme tenaga kependidikan mencakup kemampuan administratif, teknis, dan manajerial yang mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan institusi pendidikan. Berdasarkan amanat UU No. 14 Tahun 2005, tenaga kependidikan diharapkan dapat melaksanakan tugas mereka dengan menjunjung nilai-nilai etika, keadilan, dan keberlanjutan. Mereka harus memiliki kompetensi untuk mendukung pengelolaan pendidikan, termasuk pengelolaan data akademik, fasilitas pembelajaran, dan layanan administrasi yang efisien.

Dengan adanya standar dan pedoman yang jelas, tenaga kependidikan dapat bekerja secara profesional, mendukung pengembangan guru, dan membantu memastikan tercapainya tujuan pendidikan nasional. Profesionalisme tenaga kependidikan juga mencakup adaptasi terhadap teknologi terkini, seperti sistem manajemen pembelajaran berbasis daring dan perangkat administrasi digital, yang semakin relevan dalam era digitalisasi pendidikan. Kombinasi antara guru profesional dan tenaga kependidikan yang kompeten akan menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Peningkatan Kualitas Pendidikan

Berdasarkan hasil terbaru Programme for International Student Assessment (PISA) 2022 yang dirilis pada 5 Desember 2023, Indonesia menempati peringkat 68 dalam kualitas pendidikan. Sektor pendidikan merupakan bidang penting yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di Indonesia. Dengan

meningkatkan standar pendidikan, yang meningkatkan produktivitas sumber daya manusia, negara Indonesia dapat menjadi makmur. apakah Indonesia masih harus berkonsentrasi dan memberikan pertimbangan yang cermat terhadap kualitas pendidikan (Ratnasari & Nugraheni, 2024).

Peningkatan kualitas pendidikan adalah upaya sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan hasil pembelajaran, proses pendidikan, dan sarana dan prasarana yang mendukung keberhasilan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan adalah upaya yang dilakukan untuk memperkaya keterampilan pendidik, peningkatan keterampilan dilakukan oleh pemerintah, sekolah, maupun oleh kesadaran guru itu sendiri. Peningkatan kompetensi guru sekiranya dapat dilakukan melalui tiga cara diantaranya: *Pelatihan dan sertifikasi* pelatihan dan sertifikasi bisa menjadi solusi bagi guru untuk meningkatkan kompetensi, pelatihan seyogyanya harus diikuti oleh seluruh guru dengan serius, selain itu kepala sekolah juga perlu memfasilitasi para pendidik untuk mengikuti pelatihan di berbagai Lembaga pelatihan. *Pengembangan profesional berkelanjutan* mendorong guru untuk mengikuti kursus, lokakarya, dan seminar. *Pemanfaatan teknologi* guru dapat memanfaatkan teknologi untuk mencari informasi mengenai pembelajaran, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di Lembaga pendidikan harus memberikan pembekalan terhadap guru mengenai pemanfaatan teknologi digital, teknologi digital dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kompetensi guru, guru yang faham teknologi akan mampu memanfaatkan teknologi untuk kepentingan kualitas dirinya.

Peningkatan kualitas tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui program pelatihan serta pengembangan profesional secara berkesinambungan. Program pelatihan ini melibatkan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), keterampilan manajemen pendidikan, serta kemampuan komunikasi interpersonal. Dengan pelatihan tersebut, tenaga kependidikan menjadi lebih terampil dalam menjalankan administrasi pendidikan serta mendukung proses pembelajaran secara optimal. Menurut Muntafi penggunaan Learning Management System (LMS) sebuah perangkat lunak yang mempermudah pendidik dan peserta didik dalam dunia pendidikan (Muntafi et al., 2024). LMS juga berfungsi sebagai alat untuk mempermudah para pendidik, seperti guru atau dosen untuk merencanakan dan membuat silabus, mengelola bahan ajar, mengelola aktivitas siswa atau perkuliahan bagi mahasiswa, mengelola nilai, merekapitulasi absensi, menampilkan transkrip nilai, berdiskusi virtual dan bermain kuis (Sukmawalia et al., 2022).

3. Pengakuan dan Sertifikasi

Menurut Mulyasa sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai dengan profesi yang dipilihnya (Mulyasa, 2007). Menurut Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat untuk guru dan dosen. Sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan mutu dari pendidikan itu sendiri, dengan adanya sertifikasi membuat guru yang mendapatkan tunjangan ini telah berhasil melalui tahapan proses seleksi dan bisa dikatakan sebagai guru profesional (Herlambang et al., 2022). Sertifikasi merupakan proses pemberian pengakuan formal kepada seseorang atas kemampuan, keahlian, atau keterampilan tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sertifikasi biasanya diberikan oleh lembaga yang berwenang atau diakui secara profesional.

Dalam Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 dijelaskan juga guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan Rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian pada pasal 11 butir 1 disebutkan sertifikat pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam undang-undang di atas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik, kompetensi yang diuji sesuai dengan keahlian bidang mata pelajaran yang diampunya. Dengan demikian untuk mengetahui kualitas serta mutu pendidik, perlu dilakukan uji kompetensi yang ketat terhadap pendidik, pendidik yang lulus uji program profesi guru akan mendapatkan sertifikasi pendidik.

4. Menjamin Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan juga berguna untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia mendapatkan hak-hak mereka, seperti kesejahteraan dan perlindungan yang layak. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pendidik dapat berkarya dengan baik dan penuh dedikasi. Dengan adanya pendidik dan tenaga kependidikan, pemerintah dapat menetapkan kebijakan yang lebih adil dalam memberikan gaji dan tunjangan kepada pendidik.

Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan materi pendidik dan tenaga kependidikan. Implementasi dari pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu program sertifikasi guru yang

berbasis pada standar dapat meningkatkan kualitas guru dan memberikan pengakuan terhadap kompetensi guru, pemerintah dapat memberikan tunjangan profesi kepada guru yang memenuhi standar tertentu, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru.

5. Pedoman Evaluasi Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan kependidikan digunakan sebagai dasar untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta untuk memastikan adanya akuntabilitas dalam pelaksanaan pendidikan. Melalui evaluasi yang berbasis pada standar ini, untuk mengukur sejauh mana pendidik dan tenaga kependidikan memenuhi kompetensi yang telah ditentukan institusi pendidikan dapat melakukan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.

Adanya evaluasi berdasarkan standar, dinas pendidikan dapat menilai kinerja individu dalam hal kompetensi pendidik dan kependidikan. Evaluasi ini juga berfungsi untuk memastikan apakah pendidik dan tenaga kependidikan telah mencapai kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Kompetensi ini mencakup kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar), kompetensi kepribadian (sikap dan perilaku profesional), kompetensi sosial (berinteraksi dengan siswa, orang tua, masyarakat), serta kompetensi profesional (pengetahuan bidang keilmuan).

Problematika dalam Implementasi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

1. Fleksibilitas yang Terbatas

Pengembangan kurikulum berupaya agar hasilnya fleksibel, dalam implementasinya memungkinkan penyesuaian berdasarkan situasi dan kondisi tempat dan waktu yang selalu berkembang, serta kemampuan dan latar belakang siswa, peran kurikulum disini sangat penting terhadap perkembangan siswa untuk itu prinsip fleksibel ini harus benar benar diperhatikan sebagai penunjang untuk peningkatan mutu pendidikan (Rahman Prasetyo & Hamami, 2020). Fleksibilitas adalah kurikulum yang dikembangkan tidak kaku dan memberikan kebebasan kepada guru maupun peserta didik dalam memilih program atau bahan pembelajaran, sehingga tidak ada unsur paksaan dalam menempuh program pembelajaran (Soetopo & Wasty Soemanto, 1986).

Dalam pendidikan, fleksibilitas mengacu pada kemampuan sistem untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan individu, masyarakat, dan perubahan global. Sistem yang fleksibel memungkinkan inovasi, penyesuaian metode pembelajaran, dan memenuhi kebutuhan

siswa dari berbagai latar belakang dan kondisi. Fleksibilitas pada pendidik saat ini masih terbatas, pendidik diharapkan memiliki fleksibilitas dalam pengembangan kurikulum dan media pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik, seorang pendidik harus memiliki kemampuan mengembangkan dan menyesuaikan kurikulum sesuai kebutuhan peserta didik.

2. Kurangnya Fasilitas dan Pelatihan untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Daerah

Salah satu masalah utama dalam mencapai pemerataan kualitas pendidikan adalah kurangnya fasilitas dan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di daerah, yang menyebabkan perbedaan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan terpencil. Kurangnya fasilitas pelatihan untuk pendidik dan tenaga kependidikan menjadi problem dalam meningkatkan mutu pendidik, fasilitas yang kurang memadai menyebabkan pendidik dan tenaga kependidikan mengalami ketertinggalan dalam proses pembelajaran.

Pemerintah dan masyarakat harus berkolaborasi untuk menyelesaikan kekurangan fasilitas dan pelatihan guru dan tenaga kependidikan di daerah. Dengan memperbaiki fasilitas, memberikan pelatihan berkualitas tinggi, dan memberikan insentif, kualitas pendidikan di daerah terpencil dapat ditingkatkan, mengurangi perbedaan pendidikan antara kota dan pedesaan.

3. Beban Administrasi yang Berat

Peningkatan beban administrasi dapat mempengaruhi kestabilan mental dan fisik seorang guru, beban administrasi guru dapat menjadi hambatan yang serius dalam mencapai efektivitas pembelajaran optimal di suatu sekolah (Rosyada et al., 2024). Mengurangi beban kerja memungkinkan guru untuk mengalokasikan lebih banyak waktu untuk persiapan materi dan pengajaran (Sofyan Siregar et al., 2024).

Tanggung jawab administratif seperti pengisian dokumen, pelaporan, dan pengelolaan data termasuk beban administrasi yang berat yang sering menyita waktu dan tenaga yang seharusnya dihabiskan untuk pembelajaran. Tanggung jawab administratif yang berat menjadi hambatan signifikan di dunia pendidikan karena mengalihkan perhatian guru dari proses belajar. Melalui digitalisasi, penyederhanaan aturan, serta peningkatan dukungan teknis dan administratif, beban ini bisa ditangani dengan baik agar para guru dapat melaksanakan tugas utamanya secara maksimal, yaitu mendidik dan mengarahkan siswa.

4. Pendidik Bukan Berasal dari Lulusan Kependidikan

Pendidik bukan berasal dari lulusan yang sesuai. Maksudnya terkadang terdapat tenaga

pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan jurusannya. Contoh: pendidik yang merupakan lulusan kimia mengajar informatika. Hal ini secara tidak langsung akan menjadi masalah pendidikan di Indonesia. Padahal dalam PP No. 19 Tahun 2005 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan pasal 28 ayat 2, dijelaskan bahwa pendidik harus sesuai dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan dengan perundang-undangan yang berlaku. Tidak bisa dipungkiri bahwa tidak semua guru di sekolah merupakan lulusan dari program studi pendidikan seperti program studi pendidikan Kimia. Ada banyak guru di sekolah yang merupakan lulusan program studi Kimia bukan dari program studi Kependidikan.

5. Pendidik Merangkap Tugas sebagai Tenaga Kependidikan

Sebagian pendidik mengemban tugas merangkap tenaga kependidikan sebagai bendahara pengelolaan dana BOS atau operator dapodik dimana dari tambahan tugas tersebut meningkatkan tingkat stres kerja mereka yang disebabkan oleh tambahan tugas dan tanggung jawab disamping mereka juga memiliki tanggung jawab tugas pokok mereka menjadi guru sebagai pendidik dan pengajar murid-murid yang mereka.

Guru memiliki tugas pokok atau mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik, sebagai pengajar guru akan memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan ketrampilan (psikomotorik) kepada siswanya. Tapi pada realitanya tidak sedikit sekolah yang mana guru merangkap menjadi tenaga administrasi di sekolah, sehingga tugas pokoknya ini terkadang menjadi terlupakan karena kedua kesibukan ini juga sangat menyita waktu.

Hal ini dapat memunculkan dampak negatif dalam kegiatan belajar dan mengajar, yaitu kualitas guru mengajar dapat menurun, konflik kepentingan, tidak optimal mengerjakan tugas tenaga kependidikan, stres memicu gangguan kesehatan dan mental, kesulitan mengelola waktu, dan kurang berinteraksi dengan peserta didik.

Solusi

1. Fleksibilitas dalam Standar

Pendidik diharapkan memiliki fleksibilitas dalam mengembangkan kurikulum, sebagai seorang pengajar pendidik diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai keadaan dan situasi, sehingga kurikulum pembelajaran bisa disesuaikan dengan yang dibutuhkan dengan keadaan saat itu. Kemampuan mengembangkan kurikulum menjadi kompetensi tersendiri yang jarang dimiliki oleh pendidik, seorang pendidik seyogyanya

mampu beradaptasi seta tidak kaku terhadap pengembangan kurikulum.

2. Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Pendidikan

Peningkatan akses pelatihan melalui kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan tokoh masyarakat menjadi solusi atas ketimpanagn fasilitas pelatihan yang terjadi di daerah. Pada persoalan ini pemegang kebijakan baik kepala sekolah maupun pemerintah memiliki peran yang sangat signifikan untuk membangun komunikasi dengan berbagai pihak guna kerja sama membangun fasilitas pendidikan.

3. Peningkatan Akses Pelatihan dan Sertifikasi

Peningkatan kuantitas akses pelatihan bisa menjadi solusi atas kurangnya guru yang memiliki kompetensi. Tempat maupun Lembaga pelatihan perlu diperbanyak diberbagai daerah, selain itu kouta program profesi guru perlu ditambah setiap tahunnya. Saat ini kouta program profesi guru masih sangat sedikit dibandingkan guru yang ingin mengikuti pelatihan profesi guru maupun pelatihan-pelatihan sejenisnya. Hal serupa juga dapat dilakukan pada tenaga kependidikan. Melalui pelatihan , tenaga kependidikan lebih kompeten mengelola administrasi pendidikan dan mendukung pembelajaran

4. Reduksi Beban Administratif

Pengurangan beban adminstrasi merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh sekolah, adminstratif yang numpuk seperti pengisian dokumen, laporan, absensi, mengoreksi soal, hingga pengelolaan data harus diselesaikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi lembaga pendidikan. Sekolah bisa memanfaatkan teknologi untuk mempermudah masalah-masalah tersebut, sekolah harus berani mengeluarkan sejumlah uang guna membuat aplikasi mempermudah pendidik meringkas beban administrasi.

5. Pendidikan Profesi Guru Prajabatan untuk Lulusan Non Kependidikan

Pasal 1 Permendikbud No. 87 tahun 2013 tentang Pendidikan Profesi Guru Prajabatan, PPG adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan S1 Kependidikan dan S1/DIV Non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar menguasai kompetensi guru secara utuh sesuai dengan standar nasional pendidikan sehingga dapat memperoleh sertifikat pendidik profesional.

PPG bagi Calon Guru (Prajabatan) diselenggarakan bagi lulusan sarjana atau sarjana terapan maupun Diploma IV baik dari jurusan pendidikan maupun non kependidikan bagi calon guru untuk mendapat sertifikat pendidik. Perjalanan menjadi Generasi Baru Guru Indonesia

dimulai dengan tahap seleksi dan mengikuti rangkaian Program Pendidikan Profesi Guru selama dua semester yang terdiri dari perkuliahan, praktik kerja lapangan, proyek kepemimpinan, dan pendampingan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi standarisasi pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: meningkatkan profesionalisme, peningkatan kualitas pendidikan, pengakuan dan sertifikasi. Problematika dalam implementasi standar pendidik dan tenaga kependidikan yaitu: fleksibilitas yang terbatas, kurangnya fasilitas dan pelatihan untuk pendidik di daerah, beban administrasi yang berat. Solusi: fleksibilitas dalam standar, peningkatan infrastruktur dan fasilitas pendidikan, peningkatan akses pelatihan dan sertifikasi, reduksi beban administrative.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dasuki, A. (2010). Pengembangan Profesionalisme Guru. *MANAJERIAL*, 9(17).
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran. *AKTUALITA Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan*, 10(1). www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id
- Herlambang, J., Ketut Gunawan, I., & Dama, M. (2022). Studi Tentang Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kesejahteraan Guru di Kota Samarinda Study on Teacher Certification in Increasing Work Spirit and Welfare of Teachers in Samarinda City. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(3).
- Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Merdekawaty, A., & Fatmawati. (2023). Peran Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Samawa. *Jurnal Kependidikan*, 8(1).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif*. Penerbit Universitas Indonesia Press. <https://vivauniversity.files.wordpress.com/2013/11/milesandhuberman1994.pdf>
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Rosdakarya.
- Muntafi, U., Fatimatur Rusdiah, E., & Tolchah, M. (2024). Transformasi Digital: Pemanfaatan Learning Management System (Lms) Dalam Pembelajaran Literasi Al-Qur'an Digital Transformation: Use Of Learning Management System (Lms) In Learning Al-Qur'an

- Literacy. *Anterior Jurnal*, 233(3). <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/anterior>
- Nurussalami. (2022). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Urnal Intelektualita Prodi MPI*, 11(1).
- Rahman Prasetyo, A., & Hamami, T. (2020). Prinsip-Prinsip Dalam Pengembangan Kurikulum. *Palapa : Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8(1).
- Ratnasari, D. H., & Nugraheni, N. (2024). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dalam Mewujudkan Program Sustainable Development Goals (SDGS). *Jurnal Citra Pendidikan*, 4(2), 1652–1665. <https://doi.org/10.38048/jcp.v4i2.3622>
- Rosyada, A., Putri Syahada, & Chanifudin. (2024). Kurikulum Merdeka: Dampak Peningkatan Beban Administrasi Guru terhadap Efektivitas Pembelajaran. *JIEPP*, 4(2).
- Salim, N., & Wahananto, J. (2018). Meninjau Kembali Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *CENDIKIA Media Komunikasi Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 10(2).
- Soetopo, H., & Wasty Soemanto. (1986). *Pembinaan dan pengembangan kurikulum : sebagai substansi problem administrasi pendidikan*. Bina Askara.
- Sofyan Siregar, A., Zulhimma, Z., Oslerking, B., Rambe, A., & Harahap, A. (2024). Optimalisasi Manajemen Administrasi Guru Melalui Aplikasi Siagud Di Man 2 Padangsidempuan. *EDUTECH*, 23(2), 213–229. <https://doi.org/10.17509/e.v23i2.69946>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawalia, Karya, Milka, & Nunun Kalsum J Marhum. (2022). *Pengembangan Learning Management System (LMS) SiCeria (Siswa Cerdas Indonesia)*. NEM.
- Syarifuddin, H. (2021). HAKIKAT PENDIDIK. *ANSIRU Jurnal Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*, 5(1).
- Taufiqurrahman, Nabilah, A., Zahrudin, & Musfah, J. (2023). Women's Leadership Strategy in Increasing Competitiveness in Educational Institutions SMK Al-Kalam Bani Marwan Kabupaten Lebak. *Prima Magistra Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 92–100. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i1.2476>
- Yusri Bachtiar, M. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 6(3). <http://ojs.unm.ac.id/index.php/>