

HAMBATAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK

Gloria Ester Verelin Walewangko¹, Tinneke Evie Meggy Sumual¹, Elni J Usoh¹

¹Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Manado

e-mail: esterverelin@gmail.com

Abstract: Quality education is inseparable from the teaching resources that are the driving force of education. Indonesia is faced with the problem of the low quality of educators in the background with a very complex problem. Thus the author carries out this research aims to find out what the obstacles are in developing educator resources and what steps can be a way out to continue developing educator resources. This research obtained data and information through the literature review research method in which Google Scholar indexes scientific articles. The results obtained include obstacles in developing educator resources related to competence as an educator and educator welfare. Through these obstacles, the steps that can be a strategy for developing educator resources are professional development and competence through training institutions and universities. Programs such as professional education for teachers, workshops, seminars, and teachers' working group are strategies to improve educators' competencies. Improving the compensation system also encourages the development of educator resources so that educators are expected to provide the best educational services.

Keywords: barriers; development; educator resources

Abstrak: Pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari sumber daya pendidik yang menjadi motor penggerak pendidikan. Indonesia di perhadapkan dengan persoalan rendahnya kualitas pendidik di latar belakang dengan persoalan yang sangat kompleks. Dengan demikian penulis melaksanakan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja hambatan dalam proses pengembangan sumber daya pendidik dan apa saja langkah yang sekiranya dapat menjadi jalan keluar untuk dapat terus mengembangkan sumber daya pendidik. Penelitian ini memperoleh data dan informasi di dapat melalui metode penelitian tinjauan pustaka yang di dalamnya adalah artikel ilmiah yang terindex *Google Scholar*. Hasil yang didapat diantaranya hambatan-hambatan dalam proses pengembangan sumber daya pendidik adalah berkaitan dengan kompetensi sebagai pendidik dan kesejahteraan pendidik. Melalui hambatan ini langkah yang bisa menjadi strategi untuk pengembangan sumber daya pendidik adalah dengan pengembangan profesionalitas dan kompetensi melalui lembaga pelatihan dan perguruan tinggi. Program-program seperti PPG, workshop, seminar, KKG menjadi strategi untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Memperbaiki sistem pemberian kompensasi juga mendorong pengembangan sumber daya pendidik sehingga pendidik diharapkan mampu memberikan layanan pendidikan yang terbaik.

Kata kunci: hambatan; pengembangan; sumber daya pendidik



PENDAHULUAN

Salah satu upaya bangsa Indonesia dalam mendukung kemajuan bangsa adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dengan memberikan layanan dibidang pendidikan yang berkualitas (Baro'ah, 2020). Pembukaan Undang-Undang 1945 menjadi landasan utama bangsa Indonesia dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Kualitas pendidik menjadi salah unsur terpenting dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas (Pebrianti, 2019). Berbicara tentang kualitas pendidik tidak lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan pendidik yang berkualitas sehingga pendidik dapat melaksanakan perannya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat (Mardiyah et al., 2021).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam berkembangnya suatu institusi, perusahaan ataupun organisasi. Di Indonesia permasalahan sumber daya manusia masih menjadi masalah besar di karenakan permasalahan produktivitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi pertumbuhan negara (Adisaputro, 2020). Salah satu yang menjadi hambatan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia adalah kualitas pendidikan (Utamy et al., 2020). Salah satu kebutuhan dasar manusia adalah pendidikan, melalui pendidikan manusia dapat berkembang dengan cepat mengikuti perkembangan jaman dan pertumbuhan negara (Sudarsana, 2015). Dengan pendidikan yang berkualitas akan

melahirkan sumber daya manusia yang menguasai pengetahuan teoritis dan praktis, menguasai teknologi dan memiliki keahlian khusus.

Sumber daya manusia dan pendidikan sangat berkaitan erat begitu juga dengan sumber daya tenaga pendidik (Abrori & Muali, 2020). Tiga hal tersebut merupakan kesatuan yang sangat berkaitan dan saling mempengaruhi. Berdasarkan Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Sumber daya pendidikan adalah segala hal yang berkaitan untuk digunakan dalam menyelenggarakan diantaranya tenaga kependidikan, sarana, prasarana, dana dan masyarakat. Tenaga kependidikan adalah bagian dari anggota masyarakat yang memberi diri diangkat dan mengabdikan diri dalam menopang penyelenggaraan pendidikan. Peran pendidik diharapkan dapat mempersiapkan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang unggul. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pendidik dinyatakan bahwa standar kompetensi pendidik ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesional, pedagogic, kepribadian dan sosial. Kompetensi ini harus saling terintergrasi dalam kinerja pendidik. Keempat kompetensi ini merupakan standar kompetensi yang harus dimiliki pendidik.

Kualitas pendidik ditentukan oleh kemampuan pendidik dalam menjalankan perannya (Qomusuddin & Bunyamin, 2020). Pendidik diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam hal

pengetahuan maupun moral. Dengan demikian pendidik menjadi salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan sumber daya manusia. Akan tetapi dalam perkembangannya kualitas pendidik di Indonesia masih belum mumpuni untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang bermutu (Fauzi et al., 2020). Banyak hal yang menjadi latar belakang kurangnya mutu pendidik di Indonesia. Salah satunya adalah pendidik tidak dapat pendidikan dan pelatihan yang seharusnya sebagai pendidik. Dengan begitu menjadi pekerjaan besar bagi pemerintah untuk boleh memfasilitasi pendidik untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan terbaik bagi pendidik agar tetap dapat terus memperbaharui ilmu.

Pengembangan sumber daya pendidik memerlukan langkah cepat yang efektif dan efisien agar persoalan kualitas pendidikan dapat teratasi dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia akan meningkat. Diperlukan langkah baik dan terukur untuk menghasilkan pendidik berkualitas prima (Mufidah, 2018). Dibutuhkan sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang dalam penerapannya bertujuan untuk mengoptimalkan sistem kerja di lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dimana memuat strategi-strategi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam pendidikan.

Dengan berbagai persoalan kompleks dalam upaya untuk tetap terus memperbaiki kualitas pendidikan lebih khususnya pengembangan sumber daya pendidik. Maka, penulis mengadakan penelitian yang bertujuan mengidentifikasi hambatan apa saja yang menghalangi proses

berkembangnya mutu pendidikan khususnya tenaga pendidik dan apa saja langkah yang sekiranya dapat menjadi strategi dalam mengatasi hambatan melalui penelitian-penelitian terdahulu atau tinjauan kepustakaan dari beberapa karya ilmiah yang terindex *Google Scholar*.

METODE

Artikel ini disusun berdasarkan tinjauan sistematis terhadap beberapa literatur jurnal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka yang mengekstraksi data dari penelitian terindeks selama 15 tahun terakhir dari *Google Scholar* (Galvan & Galvan, 2017). Kata kunci yang digunakan antara lain berbasis pengembangan sumber daya manusia, hambatan pengembangan sumber daya pendidik, strategi pengembangan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia. Setiap artikel ilmiah dan jurnal yang ditemukan diidentifikasi dan diseleksi berdasarkan hal tersebut dengan kriteria inklusi yang telah ditentukan, antara lain: (1) artikel jurnal atau penelitian ilmiah terkait pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan; (2) hambatan dalam pengembangan sumber daya pendidik di Indonesia; (3) strategi pengembangan sumber daya pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hambatan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan

Pendidik adalah garda terdepan dalam pengembangan sumber

daya manusia di seluruh bidang. Melalui pendidik, baik dari pendidikan formal maupun non-formal dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang kompeten. Menjadi persoalan sekarang ialah Indonesia sedang di perhadapkan dengan rendahnya kompetensi pendidik. Ada 9 kompetensi yang harus dimiliki pendidik: 1) *field competencies*, 2) *research competencies*, 3) *curriculum competencies*, 4) *lifelong learning competencies*, 5) *social-cultural competencies*, 6) *emotional competencies*, 7) *communication competencies*, 8) *information and communication technologies (ICT) competencies*, dan 9) *environmental competencies* (Selvi, 2010). Pendidik harus mampu meningkatkan, memperbaiki dan mengeksplorasi bagaimana mereka mengajar. Banyak penelitian yang berfokus pada peran mengajar pendidik di dalam kelas dari pada pengembangan kompetensi guru. Dengan demikian menjadi salah satu penghambat pendidik di Indonesia untuk memperlengkapi diri menguasai kompetensi-kompetensi yang seharusnya dimiliki karena terbatasnya referensi belajar dan hanya terfokuskan tentang system pengajaran dalam kelas.

Terdapat tiga masalah besar yang menghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia melalui proses pembelajaran oleh guru (Leonard, 2016), yaitu: (1) desain pembelajaran (terkait *curriculum competencies*), (2) penelitian (*research competencies*), dan (3) penguasaan bahasa Inggris (terkait *communication competencies*). Dari tiga kompetensi ini guru dituntut untuk mampu merancang system pembelajaran yang sesuai

dengan situasi dan kondisi kelas. Pendidik harus mampu mengembangkan kurikulum dan menciptakan pembelajaran yang mampu meningkatkan motivasi atau keinginan siswa untuk belajar. Adanya keahlian untuk mengadakan penelitian juga adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki pendidik. Pendidik belum mampu melakukan penelitian mandiri dan hanya mengharapkan penelitian dari perguruan tinggi dan menerapkannya, padahal situasi dan kondisi yang ada dalam hasil penelitian tersebut belum tentu sama. Penguasaan Bahasa Inggris oleh pendidik di Indonesia juga masih sangat rendah padahal banyak sekali dampak positif yang dapat di ambil seperti pendidik bisa mendapatkan banyak referensi atau sumber belajar untuk meningkatkan kompetensi sebagai pendidik dari penelitian-penelitian luar negeri.

Tidak hanya persoalan pendidik dalam memperlengkapi diri untuk kompeten dari semua aspek kompetensi guru. Tantangan system pendidikan di Indonesia untuk mengembangkan sumber daya pendidik juga terhalang dengan beberapa faktor diantaranya kesejahteraan khususnya gaji ataupun kompensasi bagi pendidik yang relatif kecil. Kesejahteraan pendidik di Indonesia sudah menjadi persoalan besar yang belum dapat diatasi. Pendidik di Indonesia kurang di hargai dibandingkan negara-negara lain. Kurangnya penghasilan pokok dan kompensasi yang diterima akan berdampak pada hasil kerja yang nantinya menghambat tujuan pendidikan (Utami et al., 2020). Jaminan kesejahteraan bagi pendidik yang minim juga berdampak pada

minimnya generasi muda yang masuk perguruan tinggi dan mengambil jurusan kependidikan sehingga para calon mahasiswa unggulan lebih memilih jurusan lain. Berbanding terbalik dengan negara seperti Finlandia. Jaminan kesejahteraan pendidik yang besar di negara tersebut berdampak pada minat masyarakatnya yang besar sehingga persaingan untuk menjadi pendidik sangat ketat dengan demikian negara ini menghasilkan sumber daya pendidik terbaik sehingga tidak heran jika Finlandia menjadi negara dengan kualitas pendidikan terbaik.

Permasalahan kesejahteraan pendidik di Indonesia juga berhubungan dengan jenjang karir sebagai pendidik dan proses perekrutan pendidik (Muniroh & Muhyadi, 2017; Utami et al., 2020). Di Indonesia salah satu hambatan lambatnya perkembangan kualitas sumber daya pendidik dikarenakan banyaknya pendidik di Indonesia yang berstatus pegawai tidak tetap atau honorer. Pendidik yang berstatus honorer tidak melewati proses recruitment yang seharusnya sehingga banyak pendidik honorer yang tidak memiliki kualifikasi sebagai seorang pendidik bahkan tidak memiliki kompetensi sebagai seorang pengajar. Proses *recruitment* harus mengacu pada memiliki kemampuan sebagai seorang pendidik, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai suatu organisasi dan mampu berkarya bagi organisasi atau satuan pendidikan (Muniroh & Muhyadi, 2017). Meski ada yang belum memenuhi kualifikasi sebagai pendidik namun sudah berstatus honorer ada juga honorer yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik bahkan sangat baik namun

dengan ketidakpastian jenjang karir sebagai honorer yang sampai bertahun-tahun dan harus melewati proses yang lama banyak pendidik honorer akhirnya berpindah pekerjaan. Ini merupakan suatu kerugian besar bagi satuan pendidikan karena dapat menghambat tujuan pendidikan dan berpengaruh pada kualitas lulusan (Utami et al., 2020)

Proses pengembangan sumber daya pendidik memang sangatlah rumit. Banyak sekali hambatan baik internal pendidik maupun eksternal yaitu system pendidikan dan kebijakan-kebijakan pendidikan yang ada. Akan tetapi hambatan yang ada tetap bisa di lewati dengan solusi-solusi yang tepat yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Strategi Pengembangan Sumber daya Pendidik

Sebagai bentuk penggenapan dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka, pemerintah bertanggung jawab penuh dalam memfasilitasi pendidik Indonesia untuk mengembangkan kompetensi pendidik sehingga dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Adapun dalam perkembangannya pemerintah berupaya untuk memfasilitasi pendidik di Indonesia dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan sumber daya dan perbaikan kualitas pendidik.

Ada beberapa aspek mempengaruhi pengembangan sumber daya pendidik, yaitu: kebutuhan dalam meningkatkan kompetensi pendidik baik melalui pengetahuan teori maupun praktik, pengembangan

keprofesionalan pendidik yang dilaksanakan secara mandiri ataupun dukungan sumber daya, kemampuan pendidik dalam menerapkan keprofesionalannya melalui kinerja dan melaksanakan tugas pendidik secara efektif (Muidah, 2018). Dalam pengembangan sumber daya pendidik memang merupakan proses yang cukup rumit di temui berbagai hambatan yang sangat kompleks akan tetapi pemerintah memberikan upaya untuk tetap mengoptimalkan peningkatan sumber daya pendidik secara maksimal di antaranya dengan program PPG.

Pengembangan Profesionalitas

PPG adalah kepanjangan dari Pendidikan Profesi Guru. Program PPG ini adalah program pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memperlengkapi lulusan strata satu Kependidikan ataupun Strata satu non-kependidikan yang punya minat dan bakat menjadi guru agar mampu menguasai kompetensi guru yang sesuai dengan standar nasional yang sudah ditetapkan dan memperoleh sertifikat sebagai pendidik profesional. Berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 87 Tahun 2013 memuat tujuan PPG adalah: (a) menghasilkan calon guru yang kompeten dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran; (b) tindak lanjut hasil penilaian dengan melaksanakan bimbingan kepada peserta didik; (c) sanggup melaksanakan penelitian dan terus mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan. PPG menjadi program khusus yang dilaksanakan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme pen-

didik khususnya guru (Pangestika & Alfarisa, 2015). Melalui PPG pendidik dapat mengembangkan potensi diri sehingga dapat berkontribusi memperbaiki kualitas sumber daya pendidik dan menjadi seorang yang profesional. Profesionalitas merupakan tingkatan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam menjalankan profesinya. Sumber daya manusia yang profesional adalah yang mempunyai keterampilan dan keahlian melalui proses pelatihan dan pendidikan.

Pendidik memerlukan pelatihan profesionalitas agar dapat meningkatkan keterampilan dan menambah wawasan. Akan tetapi pelatihan itu akan bermanfaat apabila pendidik memiliki motivasi dan semangat belajar hingga ia kaya ilmu dan terampil.

Pengembangan Kompetensi Pendidik

Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan profesinya. Kompetensi terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan selektif dan pengetahuan memanfaatkan. Kompetensi menjadi salah satu focus utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui kompetensi sumber daya manusia akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan hasil terbaik.

Sumber daya pendidik dalam perkembangannya belum dapat mengembangkan kompetensi sesuai dengan kompetensi dasar yang seharusnya dimiliki seorang pendidik. Terdapat dua jalan keluar untuk mengatasi hambatan sumber daya pendidik untuk dapat meningkatkan kualitas pendidik (Leonard, 2016)

diantaranya: Pertama, memperbaiki system pembelajaran perguruan tinggi dan Lembaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (LPTK); kedua mengadakan diklat atau pelatihan untuk para pendidik sesuai dengan kebutuhan.

Perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi kependidikan dan atau LPTK mempunyai peranan penting dalam menghasilkan lulusan-lulusan yang siap mengimplementasikan ilmu yang mahasiswa peroleh selama menempuh pendidikan. Menjadi persoalan sekarang lulusan perguruan tinggi tidak dapat menerapkan kompetensi yang seharusnya dimiliki di karenakan proses pembelajaran selama di perguruan tinggi tidak relevan lagi dengan kenyataan di lapangan. Dengan demikian perguruan tinggi harus berinovasi mengadakan analisa di lapangan dan mengadakan evaluasi sehingga perguruan tinggi memiliki acuan dalam pengembangan pembelajaran, apa saja kompetensi dan keahlian yang harus dimiliki bagi seorang pendidik di masa kini. Dengan demikian perguruan tinggi dapat membekali lulusannya dengan kompetensi yang diperlukan di dunia pendidikan sekarang ini.

Mempersiapkan lulusan pendidik yang kompeten di perguruan tinggi adalah langkah awal untuk membekali calon pendidik dengan kompetensi dasar menjadi seorang pendidik nantinya. Adapun beberapa strategi yang sedang pemerintah kembangkan dalam rangka memperlengkapi pendidik di Indonesia agar tetap mengembangkan potensinya. (Pangestika & Alfarisa, 2015) Beberapa strategi menurut Dian Mahsunah:

1. IHT atau *In House Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal. Pelatihan ini sering disebut KKG/MGMP. Latar belakang penyelenggaraan IHT adalah untuk meningkatkan kemampuan pendidik dengan pertukaran ilmu antara guru satu dan guru lainnya tanpa melibatkan pihak eksternal. Langkah ini diambil untuk menghemat waktu dan biaya.
2. Program magang yang di khususkan bagi guru kejuruan. Proses magang guru ini dilaksanakan di industry-industri relevan contohnya industri perhotelan. Dengan magang ini pendidik memiliki pengalaman nyata sehingga mendapatkan keterampilan-keterampilan yang diharapkan dapat di ajarkan kembali secara praktek kepada peserta didik tidak hanya berpatokan pada teori.
3. Kemitraan sekolah. program ini dilaksanakan dengan bekerja sama dengan pemerintah maupun swasta dengan maksud keunggulan yang dimiliki instansi tersebut dapat dimanfaatkan oleh pendidik untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas.
4. Pembelajaran jauh memanfaatkan teknologi komunikasi, pelatihan dengan maksud untuk menjangkau pendidik di daerah-daerah terpencil yang sulit apabila harus menempuh perjalanan jarak jauh.
5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus dilaksanakan di P4TK atau LPMP dan atau lembaga tertentu yang berwenang melaksanakan pelatihan yang berjenjang karena memiliki tingkat kesulitan tertentu dan atau pelatihan spesialis untuk

memperlengkapi pendidik dengan perkembangan ilmu dalam bidang keilmuan tertentu.

6. Pelatihan peningkatan kompetensi guru dalam beberapa hal seperti pembuatan karya ilmiah, proses pelaksanaan pembelajaran, penelitian tindakan kelas, dan sebagainya yang dilaksanakan oleh LPTK.
7. Pembinaan dalam internal sekolah yang dilaksanakan antara kepala sekolah dan guru.
8. Pendidikan lanjut yaitu memberikan kesempatan bagi pendidik yang berprestasi untuk dapat kembali belajar baik dalam negeri maupun luar negeri yang diharapkan dapat memberi kontribusi membantu rekan pendidik lainnya mengembangkan kompetensi profesional.

Pengembangan kompetensi juga tidak hanya melalui pendidikan dan pelatihan namun juga dapat dilaksanakan melalui (Pangestika & Alfalisa, 2015):

1. Diskusi. Membahasa topik tertentu berkaitan dengan permasalahan pendidikan. Melalui diskusi yang dilaksanakan secara berkala ini di harapkan rekan pendidik dapat saling bertukar pikiran dalam memecahkan masalah tertentu ataupun mengenai pengembangan kompetensi atau karir.
2. Ikut serta dalam seminar. Melalui seminar pendidik dapat berinteraksi secara ilmiah dengan para pendidik lainnya sehingga dapat saling berbagi ilmu yang berkaitan untuk peningkatan mutu pendidikan.
3. Workshop. Pelaksanaan workshop dikhususkan untuk menghasilkan suatu produk tertentu misalnya

dalam pembuatan RPP dan mengembangkan silabus.

4. Penulisan buku/ bahan ajar untuk mempermudah pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran.
5. Pembuatan media pembelajaran yang berbentuk alat praga ataupun media pembelajaran elektronik.
6. Pelaksanaan penelitian baik berupa penelitian eksperimen atau tindakan kelas ataupun metode lainnya agar pendidik mampu mengevaluasi pembelajaran.
7. Pembuatan karya yang bermanfaat bagi peserta didik maupun masyarakat luas baik karya seni atau karya teknologi.

Perbaikan Sistem Pemberian Kompensasi

Pengembangan sumber daya pendidik di Indonesia diperlambat dengan persoalan kesejahteraan hidup seorang pendidik khususnya guru. Pendidik adalah profesi yang sangat krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu negara. Di Indonesia sendiri kualitas pendidik tergolong rendah salah satu penyebab utama adalah dikarenakan minimnya kompensasi yang diterima atau kesejahteraan hidup yang kurang diperhatikan terlebih guru yang masih berstatus honorer.

Seorang pendidik atau guru membutuhkan pengakuan atau apresiasi dari masyarakat terlebih khusus pemerintah (Mansir, 2020). Dengan apresiasi tersebut, seorang pendidik profesional akan memberikan sumbangsi dan kontribusi terbaik dibidangnya dalam hal ini dalam memberikan layanan pendidikan. Dengan demikian, persoalan kesejahteraan bukan lagi hal yang

tabuh bagi guru di era digital. Pekerja yang memberikan kontribusi baik tenaga ataupun pemikiran dalam mencapai tujuan organisasi diberikan upah atau imbalan yang disebut kompensasi. Dengan demikian pendidik yang adalah garda terdepan dalam pembangunan bangsa harus diapresiasi setinggi-tingginya dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas, gairah, semangat dan komitmen pekerja adalah gaji. Pemberian gaji yang tidak sesuai dapat berdampak pada produktivitas pekerja. Pemberian kompensasi berupa uang maupun fasilitas kepada pendidik adalah salah satu cara agar pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara professional (Handayani, 2015). Dengan pemberian kompensasi ini dapat merangsang dan menumbuhkan semangat kerja pendidik. Pendidik yang memiliki semangat dan gairah kerja dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pelayanan pendidikan kepada siswa.

Karna begitu besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja guru dengan demikian perlunya perhatian khusus pemerintah untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan guru. Sesuai dengan Undang-Undang Pasal 14 ayat 1 No 14/2005 tentang Guru dan Dosen yang berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup dan jaminan kesejahteraan social. Pemerintah memiliki peran penting untuk memperjuangkan kesejahteraan pendidik yang merata dari kota besar hingga ke pelosok desa. Dengan demikian pengembangan sumber daya pendidik akan mulai naik dan berdampak pada kualitas sumber daya

di Indonesia.

SIMPULAN

Tenaga pendidik adalah garda terdepan dalam pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia. Pendidik memegang peranan penting dengan demikian perlu kualitas sumber daya pendidik yang terbaik agar dapat terus memberikan layanan pendidikan yang terbaik demi kemajuan bangsa. Akan tetapi dalam perkembangannya sumber daya pendidik khususnya di Indonesia masih sangat memprihatinkan di karenakan berbagai hambatan antara lain mengenai kompetensi pendidik dalam memberikan layanan pendidikan. Tidak hanya mengenai rendahnya kompetensi pendidik, persoalan pemberian kompensasi yang layak bagi guru juga menjadi persoalan penting dalam menghambat pengembangan kualitas pendidik. Masih banyak tenaga pendidik di Indonesia yang di berikan upah yang sangat rendah bahkan di bawa rata-rata upah minimum. Persoalan ini juga diperparah dengan status kepegawaian tenaga pendidik yang berstatus honorer dan tidak ada kepastian dalam jenjang karir. Dengan hambatan-hambatan tersebut ada beberapa langkah yang sekiranya dapat mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dan pengembangan kompetensi melalui program-program pelatihan seperti PPG, workshop, seminar, KKG dan sebagainya. Kualitas tenaga pendidik juga bergantung pada perguruan tinggi yang mencetak calon-calon tenaga pendidik.

Perguruan tinggi di harapkan dapat memperbaharui sistem belajar dan kurikulum agar lebih relevan lagi dengan apa yang terjadi di lapangan sehingga lulusan-lulusan sudah memiliki modal kompetensi dasar untuk menjadi seorang tenaga pendidik. Selanjutnya perbaikan sistem pemberian kompensasi yaitu

dengan memberikan kompensasi atau upah yang layak bagi tenaga pendidik sehingga dapat menamahi motivasi dan semangat dalam pemberian layanan pendidikan terbaik dengan demikian tujuan pendidikan dan perbaikan kualitas pendidikan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*(2).
- Adisaputro, S. E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam, 1*(1).
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu, 4*(1), 1063-1073.
- Fauzi, H., Aprianto, I., Amiruddin, A., & Zulqarnain, Z. (2020). Strategi Pengembangan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1*(5), 416-424.
- Galvan, J.L., & Galvan, M. C. (2017). Writing Literature Reviews: A Guide for Students of the Social and Behavioral Sciences: Taylor & Francis.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas, 1*(1).
- Leonard, L. (2016). Kompetensi tenaga pendidik di Indonesia: Analisis dampak rendahnya kualitas SDM guru dan solusi perbaikannya. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA, 5*(3).
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars, 8*(2), 293-303.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan, 12*(1), 29-40.
- Muidah, Y. I. (2018). *Nuansa Baru Pendidikan Islam: Mengurai Benang Kusut Dunia Pendidikan*. Raja Graindo Persada.
- Mufidah, Y. I. (2018). Pengembangan Sumber Daya Pendidik. *Ta'dibia Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 8*(1), 75-84.

- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161-173.
- Pangestika, R. R., & Alfarisa, F. (2015). Pendidikan profesi guru (PPG): Strategi pengembangan profesionalitas guru dan peningkatan mutu pendidikan Indonesia. In *Makalah Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 9, No. 1, pp. 671-683).
- Pebrianti, F. (2019). Kemampuan guru dalam membuat media pembelajaran sederhana. In *Seminar Nasional Pendidikan Bahasa dan Sastra* (pp. 93-98).
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(02), 145-160.
- Selvi, K. (2010). Teachers' competencies. *Cultura International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(1), 167-175.
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upayapembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1-14.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.