



An-naba : Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat

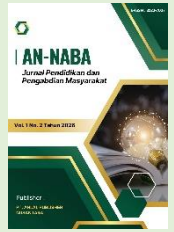
AN-NABA

Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat

Published by PT. Ahlal Publisher Nusantara, Indonesia

Volume 1 Nomor 3 Tahun 2026 Issue | E-ISSN : 3123-7037

Journal Homepage: <https://publikasi.ahlalkamal.com/index.php/an-naba>



OPEN ACCESS

Strategi Pengembangan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan

Marlinda Sapus¹, Imelda R.R Manbait², Beltis B. Batu³, Yefri Manu⁴, Yanti Y.E. Sole⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen Pendidikan Kristen,IAKN Kupang, Indonesia

Email : marlindasapus@gmail.com

Abstract.

Educational support staff (tendik) play a strategic and integral role in supporting administration, management, and technical services within educational units. However, reality in the field reveals challenges such as a mismatch between staff competencies and their assignments, which directly leads to low-quality administrative services. This study aims to formulate professional development strategies for educational support staff to enhance the quality of educational services, particularly in facing the digitalization era. The research method employed a qualitative approach using the Systematic Literature Review (SLR) method, filtering relevant scientific articles from the 2016–2026 period through the PRISMA flow diagram. The analysis indicates that development strategies for educational support staff rest on three main pillars: regular knowledge updates, equitable access to training, and higher academic qualifications. In the digital era, implementing a Continuous Development Program (CDP/CPD) supported by accurate job analysis, appropriate incentives, and an innovative organizational culture is proven effective in upgrading technological skills, minimizing digital resistance, and sustainably optimizing school management services.

Keywords: Development Strategy, Educational Support Staff, Educational Services, Digitalization, Continuous Development Program.

Abstrak.

Tenaga kependidikan (tendik) sangat penting dan strategis dalam mendukung layanan teknis, manajemen, dan administrasi unit pendidikan. Namun demikian, kualitas layanan administrasi dipengaruhi oleh disparitas antara kompetensi staf pendidikan dan penempatan tugas mereka, yang merupakan tantangan di dunia nyata. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan strategi pengembangan profesional bagi tenaga kependidikan guna meningkatkan kualitas layanan pendidikan, khususnya dalam konteks era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) melalui penyaringan diagram alir PRISMA terhadap artikel ilmiah yang relevan periode 2016–2026. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi pengembangan tendik bertumpu pada tiga pilar utama: pembaruan pengetahuan berkala, pemerataan akses pelatihan, dan peningkatan kualifikasi akademik. Di era digital, penerapan Continuous Development Program (CDP/CPD) yang didukung oleh analisis pekerjaan (job analysis) yang tepat, pemberian insentif, dan budaya organisasi yang inovatif terbukti efektif meningkatkan keterampilan teknologi, menekan resistensi digital, serta mengoptimalkan layanan manajemen sekolah secara berkelanjutan.

Kata kunci: Strategi Pengembangan, Tenaga Kependidikan, Layanan Pendidikan, Digitalisasi, Continuous Development Program.



Copyright © 2026 by Author(s)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan (tendik) memiliki peran penting dalam memfasilitasi pelaksanaan pendidikan di sekolah; namun, keberadaan mereka sering diabaikan dan kurang diprioritaskan dalam pengembangan kompetensi (Afiyah & Dewi, 2026).

Kualitas layanan pendidikan merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan, dimana pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan krusial dalam penyelenggaraan pendidikan. Analisis pekerjaan yang dilakukan secara tepat, dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengelola penempatan sumber daya manusia secara efektif. Dengan analisis yang baik, lembaga dapat mengurangi terjadinya penumpukan tugas dengan memastikan tenaga kependidikan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan yang mereka miliki (Wiwik, Darmayanti, Sobah, & Mustari, 2026). Menurut UUD No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat(1) menyatakan bahwa :“Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.

Namun pada kenyataannya, kondisi dilapangan saat ini banyak sekolah masih mampu memberikan layanan yang maksimal karena menghadapi tantangan dan pengelolaan kependidikan, terutama terkait dengan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kependidikan dengan penempatan tugasnya. Hal ini berdampak pada rendahnya kualitas layanan administrasi pada peserta didik dan tenaga pendidik serta menurunnya efektivitas manajemen sekolah.

Kemajuan personel pendidikan dalam suatu institusi dapat difasilitasi oleh kepemimpinannya. Staf pendidikan merujuk pada semua individu di dalam sebuah institusi pendidikan, termasuk pengajar dan pekerja administrasi (Harun, 2018). Untuk mencapai tujuan pendidikan, pendidik harus diprioritaskan sebagai sumber daya manusia yang penting untuk pertumbuhan. Persaingan yang semakin meningkat saat ini membutuhkan ketekunan, kesabaran, pandangan jauh ke depan, kelincahan, dan ketepatan dalam pemikiran dan tindakan untuk mempertahankan partisipasi aktif dalam proses pendidikan.

Seorang pemimpin atau kepala sekolah tidak dapat terpisah dari konsep manajemen saat mengawasi pertumbuhan personel pendidikan. Menurut Harun, (2018), mendefinisikan manajemen sebagai "proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengaturan semua sumber daya organisasi untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan." Peningkatan staf pendidikan adalah usaha yang menantang, karena melibatkan tidak hanya pertimbangan teknis tetapi juga berbagai kesulitan rumit, termasuk perencanaan, keuangan, serta efisiensi dan efektivitas administrasi pendidikan. Kemajuan personel pendidikan memerlukan manajemen

kualitas untuk berfungsi sebagai penentu dalam pembentukan pendidikan berkualitas tinggi.

Munculnya pengembangan staf pendidikan didasarkan pada banyak alasan:

- 1) Pengetahuan tenaga kependidikan perlu pembaruan. Kekadaluwarsaan pengetahuan dan keterampilan tenaga kependidikan terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman.
- 2) Tidak dapat disangkal bahwa pada masyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya.
- 3) Persamaan hak untuk memperoleh pekerjaan. Pada masyarakat masih terjadi perbedaan hak dalam perolehan pekerjaan, misalnya antar pria dan wanita, antara golongan minoritas dengan mayoritas.
- 4) Kemungkinan perpindahan tenaga. Selalu ada tenaga yang pindah ke lembaga lain atau berhenti karena sesuatu alasan.

II. KAJIAN TEORITIS

Adapun penelitian terdahulu yang relevan agar dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam mengembangkan penelitian yang akan di lakukan.

- 1) Penelitian oleh (Mawardi, 2022)

Menurut (Mawardi, 2022) dalam jurnal Pendidikan Islam yang berjudul strategi pengembangan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan profesionalisasi tenaga kependidikan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Menurut (Mawardi, 2022) menegaskan bahwa dari sudut pandang institusional, pengembangan guru bertujuan untuk merangsang, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas staf dalam menghadapi tantangan organisasi. Meskipun pengembangan guru yang selaras dengan tuntutan institusi sangat penting, memprioritaskan profesionalisasi para profesional pendidikan individu adalah hal yang esensial. Karena sifat konten studi dan konteks pembelajaran yang terus berubah dipengaruhi oleh aspek spasial dan temporal, pendidik harus secara konsisten meningkatkan kompetensi mereka. Tanggung jawab utama staf pendidikan adalah melayani masyarakat di bidang pendidikan. Profesionalisasi para profesional pendidikan melibatkan optimalisasi semua upaya untuk memberikan layanan kepada masyarakat secara efektif.

2. Penelitian oleh (Suryapriadi, 2017)

Menurut (Suryapriadi, 2017) dalam jurnal penelitian pendidikan yang berjudul Strategi Pengembangan Program Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama Swasta di Pusat Pendidikan Lokal Cimahi. Penelitian ini bertujuan untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) terus diupayakan baik oleh sekolah sendiri maupun oleh pemerintah. Program pemerintah tersebut umumnya berfokus pada SMP Negeri sedangkan pada SMP Swasta, pemerintah belum memberikan perhatian yang cukup besar dalam melaksanakan peningkatan mutu tenaga kependidikan. Padahal kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan sekolah swasta umumnya masih dibawa standar sekolah negeri. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada bagaimana strategi local education center (LEC) dalam mengembangkan program peningkatan mutu tenaga kependidikan sekolah menengah pertama (SMP) Swasta di kota Cimahi.

3. Penelitian oleh (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024)

Menurut (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) jurnal pendidikan islam yang berjudul Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi dalam pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan dalam mewujudkan kualitas pendidikan islam. Pendidikan yang bermutu sebagai langkah mengembangkan mutu pendidikan dengan menyesuaikan tujuan pendidikan. Melalui pendidikan yang bermutu akan di hasilkan manusia-manusia inovatif yang dibutuhkan dalam proses pembangunan. Salah satu kontribusi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah guru yang profesional. Pemerintah telah melakukan upaya peningkatan profesionalisme guru peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan jenjang yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar dari tingkat sekolah sampai perguruan tinggi.

4. Penelitian oleh (Iqbal Zaenal Muttaqien, 2023)

Strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan dalam menghadapi era digitalisasi harus mempertimbangkan aspek teknologi, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi (Iqbal Zaenal Muttaqien, 2023). Tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam perlu memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk memanfaatkan potensi digitalisasi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran dan administrasi. Selain itu, pengembangan kompetensi tambahan yang relevan dengan era digital juga menjadi penting agar tenaga kependidikan dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan tuntutan baru yang

muncul. Motivasi tenaga kependidikan dalam menghadapi era digitalisasi juga memegang peranan penting. Perubahan paradigma dan pengenalan teknologi baru dapat menimbulkan resistensi atau ketidaknyamanan pada beberapa individu (Iqbal Zaenal Muttaqien, 2023). Oleh karena itu, strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan harus mencakup insentif pelatihan, dan dukungan yang memadai untuk mendorong partisipasi aktif dan antusiasme dalam mengadopsi teknologi digital. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan dalam konteks digitalisasi juga penting.

5. Penelitian oleh (Cahyani, Nengrum, & Windasari, 2024)

Pendekatan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan terdiri dari serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan sikap guru serta staf pendidikan. Esai ini bertujuan untuk menjelaskan perumusan masalah yang dibagi menjadi lima area tentang cara meningkatkan profesionalisme GTK untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 34 Surabaya. Makalah ini menggunakan metodologi kualitatif, termasuk tinjauan pustaka, observasi, dan wawancara. SMPN 34 Surabaya memiliki profesionalisme yang patut dipuji dan keahlian berkualitas tinggi di antara tenaga pendidiknya dalam pengajaran. Artikel ini mengkaji peran signifikan profesionalisme GTK dalam meningkatkan kualitas pendidikan, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme GTK, inisiatif dan program pengembangan, inovasi dan metode pedagogis yang diterapkan oleh GTK, serta penerapan teknologi dalam pendidikan di SMPN 34 Surabaya.

6. Penelitian oleh (Pelita et al., 2026)

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan mencakup individu-individu yang memiliki tugas di bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang jalannya proses pendidikan di satuan pendidikan. Ketentuan ini menegaskan bahwa peran tenaga kependidikan bukanlah sekadar pendamping atau pelengkap dari tenaga pendidik, melainkan bagian integral dari sistem pendidikan itu sendiri. Hal ini merupakan fondasi pendukung yang sangat vital dalam menciptakan suasana belajar yang efektif, efisien, dan berkualitas. Tanpa peran tenaga kependidikan, aktivitas pendidikan tidak akan berjalan dengan optimal. Misalnya, tanpa pengelolaan administrasi yang tertib, sistem pencatatan siswa, kurikulum,

jadwal pelajaran, maupun keuangan sekolah bisa menjadi kacau. Tanpa layanan teknis seperti pustakawan dan laboran, siswa akan kesulitan mengakses sumber belajar dan melaksanakan praktikum secara maksimal. Oleh karena itu, posisi tenaga kependidikan harus dipandang sebagai komponen profesional yang membutuhkan pengembangan, pembinaan, dan pengakuan yang seimbang dengan peran pendidik. Kesadaran akan pentingnya peran mereka perlu ditanamkan dalam setiap pengambilan kebijakan pendidikan agar tercipta sinergi yang utuh dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu.

7. Penelitian oleh (Naziyatun, Herdyastuti, & Windasari, 2024)

Kehadiran pendidik yang berkualitas adalah elemen utama yang secara substansial mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan. Mereka memiliki kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab pengajaran dengan akuntabilitas penuh. Saat ini, para pendidik kurang memiliki profesionalisme yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagaimana diuraikan dalam Pasal 39 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pemberian bimbingan, pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan penelitian, dan pengabdian masyarakat. Guru memegang peran penting dan sangat berpengaruh dalam keberhasilan proses pendidikan.

8. Penelitian oleh (Naskah, 2026)

Mengingat pentingnya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dalam menunjang peningkatan kualitas layanan perguruan tinggi, maka program pelatihan dan pengembangan untuk tenaga kependidikan penting untuk dilakukan. Salah satu program untuk peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui continuous development program (CDP) atau yang dikenal pula dengan istilah continuous professional development (CPD). (Naskah, 2026)“mendefinisikannya sebagai program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan sikap tenaga kesehatan melalui pembelajaran terstruktur dan berkesinambungan yang mendukung peningkatan kompetensi professional.” Kelebihan dari strategi peningkatan kompetensi melalui CDP adalah mampu meningkatkan kompetensi secara konsisten, mendukung adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi pendidikan, serta meningkatkan profesionalisme (Naskah, 2026).

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode SLR (Systematic Literature Review) dengan beberapa tahapan diantaranya merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, mengevaluasi data, menyeleksi literatur, menyajikan data dan membandingkan data dengan isu yang terjadi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan pencarian dari berbagai sumber seperti google scholar, google book, dan Scispace, ditemukan kurang lebih 13 artikel ilmiah. Setelah melalui proses penyaringan menggunakan diagram alir PRISMA, terpilih 8 artikel yang memiliki kriteria inklusi dan eksklusi. Analisis terhadap karakteristik literatur ini dibagi menjadi 8 aspek utama: penulis dan tahun publikasi, metode penelitian, dan fokus strategi pengembangan.

Pengembangan tenaga kependidikan mengalami peningkatan signifikan, dengan puncak tertinggi terjadi pada periode 2024 sampai 2026. Hal ini terjadi karena kebutuhan digitalisasi administrasi sekolah pasca pandemi Covid-19 yang mewajibkan penguatan kompetensi teknologi bagi staf tata usaha, pustakawan, dan laboran. Berdasarkan 8 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria tersebut, dapat dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Matriks Karakteristik Literatur Strategi Pengembangan Tenaga Kependidikan

No	Penulis dan Tahun Publikasi	Metode penelitian	Fokus Strategi Pengembangan
1	(Mawardi, 2022)	Kualitatif/Kajian Literatur(Pendidikan Islam)	Pengembangan profesionalisasi tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu untuk menjalani proses profesionalisasi secara optimal dalam melayani masyarakat.
2	(Suryapriadi, 2017)	Kualitatif(Penelitian	Strategi Local Education

		pendidikan)	Center(LEC) dalam mengembangkan program peningkatan mutu, kualifikasi, dan kompetensi tenaga kependidikan khusus pada SMP Swasta di Kota Cimahi.
3	(Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024)	Kualitatif(pendidikan islam)	Pengembangan profesionalisme guru melalui peningkatan kualifikasi akademik dan pemenuhan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi demi mewujudkan kualitas pendidikan islam.
4	(Iqbal Zaenal Muttaqie 2023)	Studi kepustakaan dengan analisis kualitatif	Berfokus pada peningkatan pemahaman dan penguasaan TI yang relevan. Membantu tenaga kependidikan untuk memperoleh pengetahuan serta keterampilan baru yang diperlukan.
5	(Cahyani et al., 2024)	Metode Kualitatif	Sekumpulan kegiatan terencana untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap GTK.
6	(Pelita et al., 2026)	Studi Kepustakaan	Pelatihan Berkelanjutan dan Peningkatan Kapasitas Digital, Pembinaan Manajerial dan kejelasan Standar Kerja, Penguatan Sistem Insentif, Penciptaan dan Lingkungan Kerja yang Kondusif.
7	(Naziyatun et al., 2024)	Kualitatif	Pengembangan kompetensi mandiri dan terprogram Strategi valuasi kinerja berkala,

			Program supervisi dan tindak lanjut nyata.
8	(Naskah, 2026)	Study Literature Review	Analisis kebutuhan pengembangan, Pemetaan Kompetensi, Sistem Pembelajaran Berkelanjutan, Dukungan Organisasi, Integrasi Pengembangan Karier, Evaluasi dan Berkelanjutan.

2. Pembahasan

Tuntutan kualitas layanan pendidikan menempatkan tenaga kependidikan pada posisi yang krusial. Berdasarkan amanat UUD No.20 tahun 2003 pasal 39 ayat(1), fungsi tenaga kependidikan meliputi pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak sekolah belum mampu memberikan layanan maksimal akibat adanya ketidaksesuaian(mismatch)antar kompetensi staf dengan penempatan tugasnya. Ketidaksesuaian ini berdampak langsung pada rendahnya kualitas administrasi bagi siswa maupun guru, serta menurunkan aktivitas manajemen sekolah secara keseluruhan.Untuk mengatasi tantangan tersebut, pimpinan lembaga pendidikan harus menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara konsisten, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian seluruh sumber daya. Tenaga kependidikan memiliki kedudukan yuridis dan operasional yang sangat vital dalam ekosistem pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan mencakup individu-individu yang memiliki tugas spesifik di bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang jalannya proses pendidikan di satuan pendidikan. Ketentuan hukum ini menegaskan bahwa peran mereka bukanlah sekadar pendamping atau pelengkap dari tenaga pendidik, melainkan bagian integral dan fondasi pendukung yang sangat vital dalam menciptakan suasana belajar yang efektif, efisien, dan berkualitas.Tanpa kontribusi nyata dari tenaga kependidikan, roda aktivitas lembaga akan mengalami hambatan serius tanpa pengelolaan administrasi yang tertib, sistem pencatatan siswa, manajemen kurikulum, penyusunan jadwal pelajaran, maupun tata kelola keuangan sekolah akan menjadi kacau.Tanpa adanya layanan teknis dari pustakawan dan laboran, peserta didik akan menghadapi kesulitan besar dalam mengakses sumber belajar serta

melaksanakan kegiatan praktikum secara maksimal. Oleh karena itu, posisi tenaga kependidikan harus dipandang sebagai komponen profesional yang membutuhkan pengembangan, pembinaan, dan pengakuan yang seimbang dengan peran pendidik. Kesadaran strategis ini perlu ditanamkan dalam setiap pengambilan kebijakan agar tercipta sinergi utuh dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu. Di tingkat operasional, pengelolaan SDM yang efektif harus diawali dari pemetaan fungsi yang jelas. Melalui analisis pekerjaan (job analysis) yang tepat, penumpukan tugas (overlapping) dapat dikurangi secara signifikan dan penempatan SDM menjadi jauh lebih efektif sesuai dengan bidang keahlian masing-masing. Penataan ini berdampak langsung pada optimalisasi kinerja guru di dalam kelas.

Tersedianya guru yang profesional merupakan salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena merekalah ujung tombak yang mampu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Namun, pada kenyataannya, banyak guru yang belum memiliki profesionalisme memadai untuk menjalankan tugasnya secara utuh sebagaimana diamanatkan pasal 39 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, yaitu: Merencana, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran. Melakukan pembimbingan dan pelatihan bagi siswa, melakukan penelitian ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat mengingat guru memiliki posisi yang sangat strategis dalam keberhasilan proses instruksional, maka dibutuhkan program pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan (GTK) yang terstruktur berupa sekumpulan kegiatan sistematis untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan sikap diri mereka. Implementasi nyata dari keberhasilan program ini dapat diamati pada studi kasus di SMPN 34 Surabaya. Lembaga tersebut berhasil mewujudkan mutu pembelajaran yang baik melalui pendekatan manajemen GTK yang berfokus pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalisme, pelaksanaan upaya dan program kerja berkala, penerapan inovasi metode pembelajaran, serta pengintegrasian teknologi ke dalam sistem pendidikan sekolah secara holistik. Sinergi dari hasil penelusuran berbagai literatur ilmiah menunjukkan adanya tiga arah utama dalam memformulasikan strategi pengembangan tenaga kependidikan agar relevan dengan kebutuhan zaman: Pembaruan pengetahuan secara berkala, pemerataan akses pelatihan, peningkatan kualifikasi akademik. Memasuki era disrupsi, strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan wajib mempertimbangkan empat aspek krusial yang saling bertaut, yaitu teknologi, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi. Tenaga kependidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam dan umum, dituntut memiliki keterampilan teknologi yang memadai untuk memanfaatkan seluruh potensi digitalisasi demi meningkatkan efektivitas pembelajaran serta efisiensi

administrasi. Pengembangan kompetensi tambahan menjadi mutlak agar staf dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan berbagai tuntutan baru yang muncul di lapangan.

Namun, dalam pelaksanaannya, perubahan paradigma dan pengenalan platform teknologi baru sering kali memicu resistensi atau rasa tidak nyaman pada beberapa individu staf senior. Oleh karena itu, manajemen kinerja yang dirancang oleh kepala sekolah harus mencakup: Insentif dan dukungan teknis, dan budaya organisasi yang inovatif. Salah satu implementasi konkret untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui penerapan Continuous Development Program (CDP) atau yang dikenal dengan Continuous Professional Development (CPD). Program ini dirancang khusus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja tenaga kependidikan melalui proses pembelajaran yang terstruktur, sistematis, dan berkesinambungan. Kelebihan utama dari strategi peningkatan kompetensi berbasis CDP/CPD ini adalah kemampuannya dalam meningkatkan kompetensi staf secara konsisten, mendukung proses adaptasi yang cepat terhadap perubahan kebijakan pemerintah maupun perkembangan teknologi pendidikan, serta memperkuat profesionalisme layanan institusi secara berkelanjutan. Manajemen pengembangan yang berkualitas sangat kompleks karena melibatkan aspek pendanaan, perencanaan makro, dan efisiensi operasional. Dengan demikian, intervensi pimpinan yang berfokus pada kebutuhan personal staf dan institusi akan meminimalisasi resiko tingginya perpindahan tenaga kerja (*turnover*) ke lembaga lain dan menjaga stabilitas kualitas layanan sekolah.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis literatur dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan memegang posisi integral dan strategis yang setara dengan tenaga pendidik dalam menjamin kelancaran sistem administrasi, teknis, serta laboratorium di satuan pendidikan sesuai amanat UU No. 20 Tahun 2003. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari profesionalisme GTK yang dikelola melalui analisis pekerjaan (*job analysis*) yang tepat guna menghindari tumpang tindih tugas dan mengoptimalkan kompetensi masing-masing individu. Strategi pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan saat ini harus mengarah pada tiga pilar utama: pembaruan pengetahuan berkala, pemerataan akses pelatihan (terutama bagi sekolah swasta melalui lembaga lokal), dan peningkatan kualifikasi akademik formal. Di era digitalisasi, implementasi program pengembangan berkelanjutan seperti Continuous Development Program (CDP/CPD) menjadi instrumen manajerial yang sangat efektif.

Program terstruktur ini terbukti mampu mendongkrak keterampilan teknologi staf, menekan resistensi psikologis terhadap sistem digital, meningkatkan motivasi melalui insentif yang adil, serta membangun budaya organisasi yang inovatif demi mewujudkan kualitas layanan pendidikan yang bermutu, efektif, dan akuntabel.

2. Saran

Diharapkan para kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan secara berkala melakukan evaluasi kompetensi dan analisis jabatan agar penempatan tugas staf administrasi, perpustakawan, dan laboran benar-benar berbasis keahlian. Selain itu, alokasi penndanaan internal sekolah perlu diprioritaskan untuk memfasilitasi pelatihan teknologi digital bagi staf kependidikan demi mempercepat efisiensi administrasi. Bagi pemerintah dan praktisi pendidikan perlu di perluas program kemitraan peningkatan mutu yang menjangkau sekolah-sekolah swasta secara merata agar kesenjangan kualitas layanan pendidikan dapat dipangkas.

DAFTAR REFERENSI

- Afiyah, Nur, & Dewi, Tria Prasiska. (2026). *Pengembangan Kualitas Tenaga Kependidikan : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. 6, 11–19.
- Cahyani, Davina Pramesti Ragita, Nengrum, Felis Tria, & Windasari, Windasari. (2024). Strategi Pengembangan Profesionalisme GTK dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 34 Surabaya. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(3), 11. <https://doi.org/10.47134/jtp.v1i3.332>
- Harun, Anas. (2018). Pengembangan Tenaga Pendidikan. *Jurnal Islamika*, 13(2), 167–176.
- Iqbal Zaenal Muttaqien, Mimin Maryati2, Hinggil Permana3. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era. *Journal Of Social Science Research*, 3 nomor 3, 6798–6811.
- Mawardi, Mawardi. (2022). Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora*, 8(2), 140–151. <https://doi.org/10.58553/jalhu.v8i2.141>
- Naskah, Informasi. (2026). *Kerangka Continuous Development Program Tenaga Kependidikan dalam Optimalisasi Kualitas Layanan Perguruan Tinggi : Sebuah Kajian Pustaka*. 5(2021), 200–208.
- Naziyatun, Syifa, Herdyastuti, Jofita Tri, & Windasari, Windasari. (2024). Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan pada SMA Ulul Albab. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 8. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.481>

Pelita, Jurnal, Pendidikan, Manajemen, Masuk, Naskah, Islam, Pascasarjana Studi, Indragiri, Universitas Islam, Indrawan, Irjus, Islam, Pascasarjana Studi, & Indragiri, Universitas Islam. (2026). *Optimalisasi Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Lembaga Pendidikan Abstrak Pendahuluan*. 3, 255–267.

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, Iryanto Irvan Jaya. (2024). *No Title No Title No Title*. 2(2), 306–312.

Suryapriadi, Yudi Ekka. (2017). Strategi Pengembangan Program Peningkatan Mutu Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama Swasta Di Local Education Centre Cimahi. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(3), 251–262. <https://doi.org/10.17509/jpp.v16i3.4819>

Wiwik, Putu, Darmayanti, Puspa, Sobah, Nada, & Mustari, Mohamad. (2026). *Manajemen Tenaga Kependidikan dalam Upaya Peningkatan Kualitas Layanan di SMAN 4 Mataram*. 3(1), 21–27.