



# Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Pendidikan dan Pelatihan, Peran dan Hambatan dalam Inovasi Pendidikan

Adriyansyah<sup>1</sup>, Fajri Ismail<sup>2</sup>, Mardiah Astuti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: [adriyansyah\\_24052160031@radenfatah.ac.id](mailto:adriyansyah_24052160031@radenfatah.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2025-04-15 Revised: 2025-05-21 Published: 2025-06-05  <b>Keywords:</b> <i>Teaching Staff; Educational Personnel; Educational Innovation.</i>	Teaching staff, such as teachers and lecturers, are the spearhead of the learning process and the formation of students' character, while educational personnel play a vital role in ensuring the smooth operation of educational administration and management. This study aims to examine the definitions, roles, the importance of education and training, as well as the obstacles faced in fostering innovation among both components. Using a literature review approach, this paper highlights the importance of collaboration between teaching and educational personnel, as well as the need for continuous training, adequate infrastructure, and an adaptive work culture. The findings indicate that improving the competence and empowerment of both elements is key to building an educational system that is innovative and responsive to the challenges of the times.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2025-04-15 Direvisi: 2025-05-21 Dipublikasi: 2025-06-05  <b>Kata kunci:</b> <i>Tenaga Pendidik; Tenaga Kependidikan; Inovasi Pendidikan.</i>	Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik, sementara tenaga kependidikan berperan dalam mendukung kelancaran administrasi dan manajemen pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji definisi, peran, pentingnya pendidikan dan pelatihan, serta hambatan yang dihadapi dalam pengembangan inovasi oleh kedua komponen tersebut. Dengan pendekatan studi pustaka, makalah ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara pendidik dan kependidikan serta perlunya pelatihan yang berkelanjutan, infrastruktur yang memadai, dan budaya kerja yang adaptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pemberdayaan kedua unsur ini merupakan kunci dalam membangun sistem pendidikan yang inovatif dan responsif terhadap tantangan zaman.

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Keduanya memiliki fungsi yang berbeda, namun saling melengkapi dalam mewujudkan proses pendidikan yang efektif dan bermutu (Mubarokah et al., 2021). Oleh karena itu, perhatian terhadap peran dan pengembangan mereka menjadi hal yang sangat penting. Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Mereka bertugas menyampaikan materi, membentuk karakter peserta didik, serta menjadi panutan dalam kehidupan sehari-hari. Tidak hanya sebagai pengajar, mereka juga berperan sebagai pembimbing dan fasilitator yang membantu peserta didik mencapai potensi terbaiknya. Oleh karena itu, kapasitas dan kualitas tenaga pendidik perlu senantiasa ditingkatkan.

Sementara itu, tenaga kependidikan memiliki peran yang tak kalah vital. Mereka bertanggung jawab atas kelancaran aspek administratif, teknis, dan operasional lembaga pendidikan. Mulai dari pengelolaan data akademik, penyediaan sarana prasarana, hingga pelayanan kepada siswa dan orang tua, semuanya menjadi bagian dari tugas tenaga kependidikan. Keberhasilan proses pembelajaran juga sangat dipengaruhi oleh profesionalitas dan efektivitas kerja mereka. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi, tenaga pendidik dan kependidikan dituntut untuk terus berkembang. Mereka harus mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, pendekatan pembelajaran berbasis digital, serta kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Untuk itu, pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tak dapat ditawar lagi (Burhan & Putri, 2022).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk memperkuat

kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif. Melalui program-program diklat, diharapkan mereka mampu menciptakan inovasi dalam pembelajaran maupun dalam manajemen pendidikan (Rohaenah, 2019). Namun sayangnya, tidak semua institusi pendidikan mampu menyediakan program pelatihan yang memadai dan relevan dengan perkembangan zaman. Selain itu, peran aktif dari tenaga pendidik dan kependidikan juga menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendukung. Mereka bukan sekadar pelaksana tugas, tetapi juga agen perubahan dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, pemberdayaan dan juga peningkatan kesejahteraan mereka sangat penting agar mereka memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Namun dalam kenyataannya, terdapat berbagai hambatan yang menghambat kemajuan dan inovasi tenaga pendidik dan kependidikan. Di antaranya adalah keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan, serta minimnya insentif dan penghargaan atas kinerja. Hambatan-hambatan ini jika tidak segera diatasi akan berdampak pada menurunnya mutu pendidikan secara keseluruhan (Rasinus et al., 2024). Dengan memperhatikan pentingnya peran serta tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan kependidikan, maka perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai upaya penguatan melalui pendidikan dan pelatihan, penguatan peran strategis, serta identifikasi dan penanganan hambatan inovasi. Artikel ini disusun untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait hal-hal tersebut, dengan harapan dapat menjadi referensi dalam upaya perbaikan sistem pendidikan di Indonesia.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Sumber data diperoleh dari berbagai referensi literatur seperti buku, jurnal ilmiah, undang-undang, dan peraturan pemerintah yang relevan dengan topik tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis dilakukan dengan mengkaji, membandingkan, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran, tantangan, dan kebutuhan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dalam sistem pendidikan Indonesia. Fokus utama terletak pada aspek konseptual, normatif, dan kebijakan, bukan pada

data empiris lapangan (Pringgar & Fatha Rizaldy, 2020).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 1.** Pendidikan dan Pelatihan

No	Fokus Pelatihan	Deskripsi
1.	Peningkatan kompetensi profesional	Guru merasa lebih siap mengajar dan menguasai strategi pembelajaran baru
2.	Adaptasi teknologi dan kurikulum	Pelatihan membantu guru memahami LMS dan Kurikulum Merdeka
3.	Efisiensi administrasi dan manajemen	Staf kependidikan lebih terbantu dalam penggunaan aplikasi seperti Dapodik
4.	Pengembangan soft skills dan karakter profesional	Masih terbatas, belum semua pelatihan menyentuh aspek kepemimpinan dan etika
5.	Peningkatan karier dan motivasi kerja	Pelatihan memotivasi guru untuk sertifikasi dan pengembangan diri

**Tabel 2.** Peran Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Fokus Pelatihan	Deskripsi
1.	Tenaga Pendidik	Mengajar, membimbing, menanamkan karakter, mengembangkan pembelajaran
2.	Tenaga Kependidikan	Mengelola administrasi, mendukung sarana, menciptakan iklim sekolah kondusif
3.	Kolaborasi	Ada koordinasi dalam kegiatan sekolah, namun komunikasi belum merata

**Tabel 3.** Pendidikan dan Pelatihan

No	Fokus Pelatihan	Deskripsi
1.	Keterbatasan fasilitas dan infrastruktur	Sekolah kekurangan perangkat TIK dan akses internet
2.	Beban kerja administratif	Guru dan staf disibukkan pelaporan dan input data sistem
3.	Minimnya pelatihan inovatif	Pelatihan belum menjawab kebutuhan lapangan secara aplikatif
4.	Kurangnya dukungan dan apresiasi	Inovasi kurang dihargai, tidak ada insentif atau pengakuan formal
5.	Budaya kerja yang tidak adaptif	Beberapa sekolah masih menolak perubahan dan cenderung mempertahankan kebiasaan

## B. Pembahasan

### 1. Pendidikan dan Pelatihan bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

#### a) Meningkatkan Kompetensi Profesional

Pendidikan dan pelatihan bertujuan utama untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Bagi tenaga pendidik, pelatihan membantu mengembangkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Ini mencakup penguasaan materi ajar, strategi pembelajaran inovatif, hingga penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar (Suparlan, 2010).

#### b) Mendukung Adaptasi Terhadap Perkembangan Teknologi dan Kurikulum

Era digital telah mengubah pola pendidikan global. Oleh karena itu, pelatihan dibutuhkan untuk dapat memperbarui wawasan tenaga pendidik dan kependidikan terhadap perkembangan teknologi, seperti penggunaan Learning Management System (LMS), media digital, serta integrasi kurikulum merdeka belajar. Hal ini memungkinkan mereka tetap relevan dengan tuntutan zaman dan kebutuhan peserta didik (Suparlan, 2010).

#### c) Meningkatkan Efisiensi Administrasi dan Manajemen

Bagi tenaga kependidikan, pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan administratif dan manajerial. Pelatihan memungkinkan mereka untuk menguasai aplikasi pendidikan berbasis digital seperti Dapodik, e-Raport, sistem keuangan BOS online, dan sistem arsip digital lainnya. Hal ini akan meningkatkan transparansi dan efisiensi kerja lembaga pendidikan (Suparlan, 2010).

#### d) Pengembangan *Soft Skills* dan Karakter Profesional

Selain keterampilan teknis, pelatihan juga mencakup pengembangan *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, etika kerja, dan kemampuan bekerja sama. Karakter ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung tumbuhnya budaya kerja kolaboratif serta inovatif di lingkungan pendidikan (Zubaedi, 2011).

#### e) Mendorong Karier dan Kinerja Berkelanjutan

Pendidikan dan pelatihan juga menjadi bagian dari jenjang karier profesional. Guru dan tenaga kependidikan yang aktif mengikuti pelatihan memiliki peluang lebih besar untuk naik pangkat atau mendapatkan pengakuan profesional, seperti sertifikasi pendidik. Pelatihan yang terstruktur juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap institusi pendidikan (Zubaedi, 2011).

### 2. Peran Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Sistem Pendidikan

Peran tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mewujudkan sistem pendidikan yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Keduanya memiliki tanggung jawab sesuai dengan bidang dan kapasitas masing-masing, namun keduanya saling bergantung dan saling melengkapi. Berikut adalah pembagian peran masing-masing:

#### a) Peran Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, memegang peranan strategis dalam mentransfer ilmu, nilai, dan keterampilan kepada peserta didik. Mereka tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing, fasilitator, motivator, dan inspirator bagi peserta didik. Menurut (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, n.d.) guru memiliki empat kompetensi utama: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut menjadi dasar utama dalam menjalankan peran pendidik yang efektif dan bermakna. Dengan kompetensi tersebut, guru diharapkan mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif, menyenangkan, dan menantang.

Selain itu, pendidik juga menjadi aktor penting dalam membentuk karakter siswa. Dalam konteks Kurikulum Merdeka dan penguatan pendidikan karakter (PPK), guru memiliki tanggung jawab moral dalam menanamkan nilai-nilai integritas, toleransi, dan tanggung jawab sosial

kepada peserta didik agar siap menjadi warga negara yang baik.

b) Peran Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki peran administratif dan manajerial dalam mendukung proses pendidikan. Meski tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar, mereka berperan penting dalam memastikan seluruh aktivitas sekolah berjalan lancar (Suparlan, 2010). Misalnya, kepala sekolah berfungsi sebagai manajer, pemimpin, dan pengembang sekolah. Ia berperan dalam pengambilan kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk proses belajar. Tenaga administrasi sekolah bertugas dalam pengelolaan data peserta didik, dokumen akademik, hingga pelayanan kepada orang tua dan masyarakat.

Menurut Mulyasa, keberhasilan proses pendidikan tidak hanya tergantung pada kualitas guru, tetapi juga pada efektivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan fungsi pendukung. Tanpa koordinasi dan kolaborasi yang baik, proses pendidikan akan mengalami hambatan di tingkat operasional (Rohaenah, 2019).

c) Kolaborasi antara Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kolaborasi antara tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. Sinergi antara keduanya menciptakan ekosistem pendidikan yang harmonis dan berorientasi pada pelayanan terbaik bagi peserta didik. Sebagai contoh, ketika guru merancang kegiatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), maka dukungan tenaga kependidikan dalam penyediaan alat, ruang kelas, maupun logistik lainnya sangat diperlukan. Koordinasi yang baik akan membuat proses pembelajaran menjadi lebih optimal dan berdampak langsung pada pencapaian hasil belajar peserta didik (Wulandari & Andrianto, 2020).

Kolaborasi ini juga mencakup komunikasi yang sehat, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, dan kerja sama dalam perencanaan maupun evaluasi program sekolah. Dengan

demikian, tenaga pendidik dan kependidikan bukan hanya dua komponen yang bekerja berdampingan, tetapi menjadi satu kesatuan yang utuh dalam sistem pendidikan.

3. Hambatan dalam Mengembangkan Inovasi oleh Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Inovasi dalam dunia pendidikan merupakan kunci utama dalam menjawab tantangan zaman dan kebutuhan peserta didik yang terus berubah. Namun, dalam praktiknya, pengembangan inovasi oleh tenaga pendidik dan kependidikan masih menemui banyak hambatan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Hambatan ini berdampak pada stagnasi kualitas pendidikan, rendahnya daya saing institusi, dan ketertinggalan dalam penerapan teknologi pendidikan modern. Berikut ini beberapa bentuk hambatan yang sering dihadapi menurut (Lestari & Hidayat, 2019):

a) Keterbatasan Fasilitas dan Infrastruktur

Banyak lembaga pendidikan, khususnya di daerah 3T (terdepan, terluar, dan tertinggal), mengalami kekurangan dalam hal sarana dan prasarana pendukung inovasi. Akses terhadap internet, perangkat teknologi informasi, laboratorium, dan bahan ajar digital sering kali tidak tersedia atau tidak memadai. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam menerapkan metode pembelajaran berbasis digital atau inovasi administrasi berbasis teknologi informasi. Menurut (Azizurrahman et al., 2025), keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya fisik dan lingkungan yang mendukung.

b) Beban Kerja dan Tuntutan Administratif

Guru dan tenaga kependidikan sering kali terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan, seperti pelaporan, pengisian data sistem informasi sekolah, dan penyusunan dokumen penunjang akreditasi. Hal ini mengurangi waktu dan energi mereka untuk berkreasi dalam merancang model pembelajaran atau program manajerial baru. Akibatnya, inovasi lebih banyak muncul sebagai beban, bukan sebagai inisiatif sukarela yang lahir dari semangat peningkatan mutu.

c) Minimnya Pelatihan Inovatif dan Berkelanjutan

Program pelatihan yang tersedia sering kali masih bersifat teoritis dan belum menjawab kebutuhan nyata di lapangan. Banyak pelatihan yang belum menyentuh aspek inovasi teknologi, metodologi pembelajaran terbaru, ataupun pengelolaan manajemen sekolah berbasis data. Pelatihan yang tidak berkelanjutan juga menyebabkan hasilnya tidak terimplementasi secara optimal. Menurut (Rasinus et al., 2024), pentingnya pelatihan yang adaptif terhadap perubahan dan berbasis pada konteks nyata di lingkungan kerja.

d) Kurangnya Apresiasi dan Dukungan Kelembagaan

Ketiadaan sistem penghargaan dan insentif bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berinovasi juga menjadi penghambat besar. Inovasi membutuhkan keberanian untuk mencoba hal baru dan keluar dari kebiasaan lama. Namun, jika tidak ada dukungan dari pihak manajemen sekolah atau pemerintah, seperti pendanaan, waktu khusus, atau dukungan moral, maka semangat untuk berinovasi akan padam. Lingkungan kerja yang tidak suportif juga memicu rasa takut akan kegagalan dan kritik, sehingga ide-ide segar tidak berkembang.

e) Budaya Kerja yang Konservatif dan Tidak Adaptif

Beberapa institusi pendidikan masih menganut budaya kerja yang cenderung menolak perubahan. Inovasi dianggap mengganggu kenyamanan sistem yang sudah berjalan. Hal ini menjadi penghalang besar bagi munculnya kreativitas dan pembaharuan. Padahal, dunia pendidikan yang dinamis membutuhkan budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Wijaya & Sumarno, 2017).

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan bagi keduanya sangat krusial untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kesiapan

dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berubah. Dengan pelatihan yang tepat, tenaga pendidik dapat berinovasi dalam metode pembelajaran, dan tenaga kependidikan mampu memberikan layanan yang efisien dan modern.

Peran mereka dalam sistem pendidikan sangat vital, baik dari segi pembelajaran maupun pengelolaan institusi. Namun, dalam mengembangkan inovasi, tenaga pendidik dan kependidikan masih menghadapi berbagai hambatan seperti keterbatasan fasilitas, beban administrasi yang tinggi, minimnya pelatihan inovatif, serta kurangnya dukungan kelembagaan.

Diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan seluruh pemangku kepentingan untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang mendukung lahirnya inovasi dan pembaharuan secara berkelanjutan.

##### B. Saran

Untuk mendorong kemajuan kualitas pendidikan, disarankan agar program pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan lebih difokuskan pada penguatan kompetensi inovatif, pemanfaatan teknologi, serta kolaborasi antarkomponen pendidikan. Dukungan kelembagaan yang lebih konkret juga diperlukan guna menciptakan budaya kerja yang adaptif dan mendorong lahirnya inovasi berkelanjutan dalam sistem pendidikan.

##### DAFTAR RUJUKAN

- AZIZURAHMAN, A., MUHAMMAD, M., & IDRUS, A. J. AL. (2025). Peran Tenaga Kependidikan Sebagai Agen Inovasi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 131–144.
- BURHAN, B., & PUTRI, F. M. (2022). Potret Tenaga Pendidik Dalam Inovasi Pendidikan Abad 21. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 4(1), 74–88. <https://doi.org/10.56630/jti.v4i1.221>
- LESTARI, D., & HIDAYAT, M. S. (2019). Hambatan Pengembangan Inovasi Pembelajaran pada Guru Sekolah Dasar. *EduHumaniora: Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(1), 43–52.
- MUBAROKAH, L., AZIZAH, U. N., RIYANTI, A., NUGROHO, B. N., & SANDY, T. A. (2021). Pentingnya Inovasi Pendidik untuk

- Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JIRA: Jurnal Inovasi Dan Riset Akademik*, 2(9), 1349–1358.  
<https://doi.org/10.47387/jira.v2i9.224>
- PRINGGAR, B. S., & FATHA RIZALDY. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality pada Pembelajaran Siswa. *IT-Edu: Jurnal Information Technology and Education*, 5(1), 317–329.
- RASINUS, R., TANDUNGAN, L. M., & YIKWA, M. (2024). Desain Konsep Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan. *Journal of Mandalika Literature*, 5(2), 201–209.
- ROHAENAH, N. (2019). Peran Kepala Madrasah dalam Pencapaian Kinerja Madrasah. *Indonesian Journal of Education & Administration Review*, 3(2), 156–161.
- SUPARLAN, S. (2010). *Pendidikan dan Pelatihan Guru: Strategi Meningkatkan Kualitas SDM Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (n.d.).
- WIJAYA, A., & SUMARNO, S. (2017). Evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru Matematika di PPPPTK Matematika Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 127–141.  
<https://doi.org/10.21831/pep.v21i2.10113>
- Wulandari, R., & Andrianto. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru dalam Integrasi Teknologi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 27(2), 125–132.
- ZUBAEDI, Z. (2011). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Kencana.