



Tantangan Prosedur Pembinaan dalam Pengembangan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Ade Erma Agustina*, Dina Rahmawati

Magister Administrasi pendidikan, FKIP Universitas Lampung
Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro, Bandar Lampung, Lampung.

*Corresponding e-mail: ade_923@gmail.com

Received: 20 Oktober 2025 Accepted: 14 November 2025 Online Published: 30 November 2025

Abstract: The professional development of educators and educational staff is an essential component in improving the quality of education. One of the main aspects of professional development is a systematic, planned, and sustainable coaching procedure. This article aims to describe the concept of coaching procedures, the challenges in implementing each stage of coaching, and improvement strategies in the professional development of educators and educational staff. This study employed a literature review method with a qualitative descriptive approach through the analysis of books, scientific journals, and previous studies related to educational human resource development. The findings indicate that challenges in coaching procedures occur in the stages of planning, implementation, monitoring and evaluation, follow-up, as well as cultural and organizational aspects. Coaching programs are often not based on needs analysis, lack sustainability, and are not integrated with career development and performance appraisal systems. In addition, limited resources, weak professional reflection culture, and insufficient organizational support also affect the effectiveness of coaching programs. Therefore, it is necessary to improve coaching procedures through needs-based planning, continuous monitoring, and strengthening a learning organizational culture in order to enhance educator professionalism and educational quality sustainably.

Keywords: coaching procedures, professional development, educators, educational staff

Abstrak: Pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Salah satu aspek utama dalam pengembangan profesi tersebut adalah prosedur pembinaan yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep prosedur pembinaan, tantangan implementasi pada setiap tahapan pembinaan, serta strategi perbaikan dalam pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui analisis berbagai buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa tantangan prosedur pembinaan terjadi pada tahap perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, tindak lanjut, serta aspek kultural dan organisasional. Program pembinaan sering kali belum berbasis analisis kebutuhan, kurang berkelanjutan, serta belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karier dan penilaian kinerja. Selain itu, keterbatasan sumber daya, rendahnya budaya refleksi profesional, dan lemahnya dukungan organisasi turut memengaruhi efektivitas pembinaan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan prosedur

pembinaan yang berbasis kebutuhan, didukung monitoring berkelanjutan, serta penguatan budaya organisasi pembelajar guna meningkatkan profesionalisme pendidik dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: prosedur pembinaan, pengembangan profesi, pendidik, tenaga kependidikan

▪ INTRODUCTION

Pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian integral dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas proses pembelajaran, pengelolaan pendidikan, serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia pendidikan menjadi kebutuhan mendasar dalam menghadapi tantangan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika kebijakan pendidikan yang terus berubah (Sulaiman et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan modern, pendidik tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik dan pedagogik yang baik, tetapi juga kemampuan adaptif, inovatif, dan reflektif terhadap perubahan lingkungan pendidikan. Tenaga kependidikan pun dituntut mampu memberikan layanan administrasi dan manajerial yang efektif untuk mendukung proses pendidikan secara optimal. Kondisi tersebut menjadikan pengembangan profesi sebagai proses yang harus dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan (Kumala et al., 2025).

Salah satu aspek penting dalam pengembangan profesi adalah prosedur pembinaan. Prosedur pembinaan merupakan rangkaian tahapan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan melalui proses yang terencana dan terukur. Pembinaan tidak hanya dipahami sebagai kegiatan pelatihan formal, tetapi juga mencakup supervisi, pendampingan, evaluasi, refleksi profesional, dan tindak lanjut pengembangan kompetensi (Kartika et al., 2016). Dengan prosedur pembinaan yang baik, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa proses pengembangan profesi berjalan secara efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Secara konseptual, prosedur pembinaan meliputi tahap identifikasi kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan pembinaan, monitoring dan evaluasi, hingga tindak lanjut pembinaan. Setiap tahapan memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam membentuk sistem pembinaan yang berkelanjutan. Kartika et al. (2016) menegaskan bahwa pembinaan profesional harus dirancang dalam satu siklus manajemen yang utuh agar mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan.

Namun, implementasi prosedur pembinaan di berbagai lembaga pendidikan masih menghadapi beragam tantangan. Banyak program pembinaan yang belum berbasis analisis kebutuhan sehingga kurang relevan dengan kondisi nyata yang dihadapi pendidik dan tenaga kependidikan di lapangan. Selain itu, pembinaan sering kali bersifat

administratif dan formalitas tanpa adanya monitoring serta tindak lanjut yang berkelanjutan (Widodo & Zaenuri, 2025). Kondisi tersebut menyebabkan pembinaan belum mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efektivitas pembinaan sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia pendidikan. Kumala et al. (2025) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme guru secara signifikan. Sementara itu, Hariyasasti dan Purwanto (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi memiliki hubungan erat dengan keberhasilan pembinaan dan peningkatan kinerja guru.

Di sisi lain, tantangan prosedur pembinaan juga berkaitan dengan keterbatasan sumber daya, baik dari aspek anggaran, waktu, maupun tenaga ahli pembina. Banyak lembaga pendidikan belum memiliki sistem monitoring dan evaluasi yang terukur sehingga hasil pembinaan sulit diidentifikasi secara objektif. Budaya organisasi yang belum mendukung pembelajaran berkelanjutan juga menjadi hambatan dalam menciptakan iklim profesional yang kondusif (Sulaiman et al., 2025).

Selain faktor struktural dan manajerial, tantangan pembinaan juga dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan perubahan karakteristik tenaga pendidik di era digital. Pendidik dituntut mampu memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, sementara sistem pembinaan yang ada belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan pengembangan kompetensi digital secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur pembinaan perlu dikembangkan secara adaptif dan responsif terhadap perubahan zaman.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, kajian mengenai tantangan prosedur pembinaan menjadi penting untuk dilakukan. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep prosedur pembinaan, menganalisis tantangan pada setiap tahapan pembinaan, serta mengkaji strategi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan yang lebih efektif, profesional, dan berkelanjutan.

▪ METHOD

Metode studi literatur (*library research*) digunakan dalam artikel ini dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Studi literatur merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2019). Data dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen akademik yang berkaitan dengan prosedur pembinaan, pengembangan profesi, dan manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, klasifikasi, dan analisis sumber pustaka yang relevan dengan fokus kajian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan konsep, tantangan, dampak, dan strategi perbaikan prosedur pembinaan dalam pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan

pemahaman sistematis mengenai fenomena yang dikaji berdasarkan hasil analisis berbagai referensi ilmiah (Moleong, 2018).

▪ **RESULT AND DISCUSSION**

Konsep Prosedur Pembinaan dalam Pengembangan Profesi

Prosedur pembinaan merupakan bagian integral dalam pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Pembinaan dipahami sebagai proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kinerja sumber daya manusia pendidikan. Menurut Sulaiman et al. (2025), pembinaan profesional harus dilaksanakan secara berkelanjutan agar mampu menjawab perubahan kebutuhan pendidikan dan perkembangan teknologi pembelajaran.

Secara konseptual, prosedur pembinaan terdiri atas beberapa tahapan utama, yaitu identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut pembinaan. Tahapan tersebut membentuk siklus pengembangan profesional yang saling terintegrasi. Kartika et al. (2016) menjelaskan bahwa pembinaan yang tidak dirancang dalam sistem yang jelas cenderung tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Tahap identifikasi kebutuhan menjadi dasar penting dalam menentukan arah pembinaan. Pada tahap ini, lembaga pendidikan melakukan analisis terhadap kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui supervisi, evaluasi kinerja, dan refleksi profesional. Analisis kebutuhan bertujuan memastikan bahwa program pembinaan sesuai dengan permasalahan nyata di lapangan. Kumala et al. (2025) menyatakan bahwa pembinaan berbasis kebutuhan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional dibandingkan pembinaan yang bersifat umum.

Tantangan pada Tahap Perencanaan Pembinaan

Salah satu tantangan terbesar dalam prosedur pembinaan terdapat pada tahap perencanaan. Banyak lembaga pendidikan belum memiliki sistem analisis kebutuhan yang komprehensif sehingga program pembinaan sering disusun secara umum dan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Program pembinaan yang bersifat top-down menyebabkan pendidik kurang dilibatkan dalam proses perencanaan sehingga materi pembinaan kurang relevan dengan tantangan nyata di lapangan (Kartika et al., 2016).

Selain itu, keterbatasan data kompetensi pendidik menjadi hambatan dalam menentukan prioritas pembinaan. Widodo dan Zaenuri (2025) menjelaskan bahwa tanpa peta kompetensi yang jelas, pembinaan sulit diarahkan secara tepat sasaran. Akibatnya, program pembinaan hanya menjadi rutinitas administratif tanpa memberikan perubahan signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Permasalahan lain dalam tahap perencanaan adalah keterbatasan anggaran dan dukungan kebijakan. Banyak lembaga pendidikan memiliki keterbatasan sumber daya sehingga program pembinaan tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya frekuensi pelatihan, kualitas narasumber, serta minimnya fasilitas pendukung pembinaan profesional.

Tantangan pada Tahap Pelaksanaan Pembinaan

Tahap pelaksanaan pembinaan juga menghadapi berbagai tantangan. Pembinaan sering kali hanya dilaksanakan dalam bentuk seminar atau workshop jangka pendek yang berorientasi pada penyampaian materi teoritis. Model pembinaan seperti ini kurang efektif dalam mendorong perubahan praktik profesional pendidik (Kumala et al., 2025).

Hariyasasti dan Purwanto (2025) menjelaskan bahwa pembinaan yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pendampingan praktik, refleksi profesional, dan penguatan budaya kolaboratif. Namun, dalam praktiknya, banyak kegiatan pembinaan belum terintegrasi dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari guru sehingga kompetensi yang diperoleh sulit diterapkan secara konsisten dalam pembelajaran.

Selain itu, beban kerja pendidik yang tinggi menjadi faktor penghambat partisipasi aktif dalam kegiatan pembinaan. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap pembelajaran, tetapi juga tugas administratif yang cukup besar. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi mengikuti pembinaan menjadi rendah karena pendidik merasa kesulitan membagi waktu antara tugas utama dan pengembangan profesional.

Perkembangan teknologi juga menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan pembinaan. Di era digital, pendidik dituntut memiliki kompetensi teknologi pembelajaran, namun tidak semua lembaga pendidikan memiliki fasilitas dan akses teknologi yang memadai. Ketimpangan akses digital menyebabkan kualitas pembinaan tidak merata antarwilayah dan antarinstansi pendidikan.

Tantangan Monitoring dan Evaluasi Pembinaan

Monitoring dan evaluasi merupakan komponen penting dalam prosedur pembinaan karena berfungsi untuk mengukur keberhasilan program dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi. Namun, dalam praktiknya, banyak program pembinaan belum memiliki sistem evaluasi yang sistematis dan terukur (Widodo & Zaenuri, 2025).

Evaluasi pembinaan sering kali hanya berfokus pada aspek administratif, seperti kehadiran peserta dan penyelesaian kegiatan, tanpa mengukur perubahan kompetensi maupun dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Kondisi ini menyebabkan lembaga pendidikan kesulitan menilai efektivitas program pembinaan secara objektif.

Kartika et al. (2016) menegaskan bahwa monitoring yang efektif harus dilakukan secara berkelanjutan dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan, tetapi juga selama proses pembinaan berlangsung.

Dengan demikian, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar perbaikan program pembinaan berikutnya.

Kurangnya sistem monitoring juga berdampak pada lemahnya pengambilan keputusan berbasis data. Banyak lembaga pendidikan tidak memiliki dokumentasi perkembangan kompetensi pendidik secara sistematis sehingga pembinaan sulit diarahkan pada kebutuhan prioritas.

Tantangan Tindak Lanjut dan Budaya Organisasi

Tindak lanjut pembinaan menjadi aspek yang sering diabaikan dalam pengembangan profesi pendidik. Setelah kegiatan pembinaan selesai, tidak selalu tersedia mekanisme pendampingan dan supervisi yang memastikan penerapan hasil pembinaan dalam praktik kerja sehari-hari (Hariyasasti & Purwanto, 2025). Akibatnya, hasil pembinaan bersifat sementara dan tidak berkelanjutan.

Selain itu, budaya organisasi pendidikan juga sangat memengaruhi efektivitas pembinaan. Dalam beberapa lembaga pendidikan, pembinaan masih dipandang sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai kebutuhan profesional. Budaya refleksi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan belum berkembang secara optimal sehingga pembinaan kurang memperoleh dukungan dari seluruh warga sekolah (Sulaiman et al., 2025).

Kepemimpinan pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi pembelajar. Kepala sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan harus mampu menjadi fasilitator pengembangan profesional dengan memberikan dukungan kebijakan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Strategi Perbaikan Prosedur Pembinaan

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan strategi perbaikan prosedur pembinaan yang lebih sistematis dan adaptif. Perencanaan pembinaan harus berbasis analisis kebutuhan dan peta kompetensi yang jelas agar program yang dilaksanakan relevan dengan kondisi nyata di lapangan (Kartika et al., 2016).

Pelaksanaan pembinaan perlu dikembangkan melalui pendekatan berbasis praktik, pendampingan profesional, komunitas belajar, dan pembelajaran kolaboratif. Model pembinaan seperti ini dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional dibandingkan pembinaan yang bersifat satu arah.

Monitoring dan evaluasi juga harus dilakukan secara berkelanjutan dengan indikator yang terukur dan berbasis data. Hasil evaluasi perlu diintegrasikan dengan sistem pengembangan karier dan penilaian kinerja agar pembinaan memiliki dampak nyata terhadap motivasi dan profesionalisme pendidik.

Selain itu, penguatan budaya organisasi pembelajar menjadi faktor penting dalam keberhasilan pembinaan. Budaya refleksi, kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran

berkelanjutan harus dibangun secara konsisten melalui kepemimpinan pendidikan yang visioner dan suportif.

▪ CONCLUSION

Prosedur pembinaan merupakan elemen penting dalam pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, tindak lanjut, serta budaya organisasi pendidikan. Program pembinaan sering kali belum berbasis kebutuhan nyata, kurang berkelanjutan, dan belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karier.

Berbagai tantangan tersebut berdampak pada rendahnya efektivitas pembinaan dalam meningkatkan profesionalisme dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan prosedur pembinaan yang sistematis, berbasis kebutuhan, didukung monitoring berkelanjutan, serta penguatan budaya organisasi pembelajar. Dengan prosedur pembinaan yang efektif, pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan dapat berjalan lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

▪ REFERENCES

Hariyasasti, Y., & Purwanto, A. (2025). The role of competence, work environment, job satisfaction, and compensation on teacher performance. *Journal of Industrial Engineering and Management Research*, 6(3), 58–63.

Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. S. (2016). *Manajemen kompensasi: Konsep, implementasi, dan studi kasus*. IPB Press.

Kumala, S., Sukarman, Hartini, R., & Agustin, F. (2025). Peran manajemen pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 236–246.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulaiman, S., Judijanto, L., & Murniati, N. A. N. (2025). *MSDM pendidikan: Meningkatkan pendidikan bermutu dan berdaya saing global*. Sonpedia Publishing Indonesia.

Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Perspektif teori dan praktik. Dalam *Bookchapter Manajemen SDM* (hlm. 667–695).