

**DARI SERTIFIKASI MENUJU PEMBINAAN BERKELANJUTAN: ANALISIS
KEBIJAKAN PENDIDIKAN TERHADAP GURU DALAM JABATAN DI
INDONESIA**

Ridha Anugrah Kahar¹, Nurul Annisa², Sirajuddin Saleh³,
Febriana Putri⁴, Nurchalisah Zaidin⁵, Ashfary Mukrim⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Negeri Makassar

¹ridhaanugrah.250014301001@student.unm.ac.id,
²nurulannisamj@gmail.com, ³sirajuddinsaleh@unm.ac.id,
⁴febrianap490@gmail.com, ⁵nurchalisah2205@gmail.com,
⁶mukriminshfary@gmail.com

ABSTRACT

Improving the quality of education is highly dependent on the quality of teachers as the main actors in the learning process. In the Indonesian context, in-service teacher development policies have largely relied on certification as an instrument for professional recognition and the improvement of teachers' welfare. However, developments in educational policy indicate that certification alone is insufficient if it is not followed by systematic, continuous, and needs-based professional development for teachers in schools. A gap in the literature remains evident in the limited analysis that positions certification, In-Service Teacher Professional Education, learning communities, academic supervision, and continuous professional development as an interconnected policy ecosystem. This article argues that in-service teacher development policies need to be reoriented from an administrative paradigm toward a substantive paradigm that emphasizes competency improvement, reflective teaching practices, mentoring, and impact-based evaluation. Using a literature review and an educational policy analysis approach, this study finds that certification remains important as an entry point for teacher professionalization, but it should not become the ultimate goal of teacher development. The implications of this study highlight the need to strengthen post-certification development policies through needs-based training, continuous supervision, learning communities, and evaluation systems that assess real changes in teaching practices.

Keywords: teacher certification, continuous professional development, education policy analysis.

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks Indonesia, kebijakan pembinaan guru dalam jabatan selama ini banyak bertumpu pada sertifikasi sebagai instrumen pengakuan profesional dan peningkatan kesejahteraan guru. Namun, perkembangan kebijakan pendidikan menunjukkan bahwa sertifikasi belum cukup

apabila tidak diikuti oleh pembinaan profesional yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata guru di sekolah. Kesenjangan kajian masih terlihat pada terbatasnya analisis yang menempatkan sertifikasi, Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan, komunitas belajar, supervisi akademik, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagai satu ekosistem kebijakan yang saling terhubung. Artikel ini menunjukkan bahwa kebijakan pembinaan guru dalam jabatan perlu direorientasikan dari paradigma administratif menuju paradigma substantif yang menekankan peningkatan kompetensi, refleksi praktik pembelajaran, pendampingan, dan evaluasi berbasis dampak. Dengan menggunakan studi kepustakaan dan pendekatan analisis kebijakan pendidikan, kajian ini menemukan bahwa sertifikasi tetap penting sebagai pintu masuk profesionalisasi, tetapi tidak boleh menjadi tujuan akhir pembinaan guru. Implikasi kajian ini menegaskan perlunya penguatan kebijakan pembinaan pasca-sertifikasi melalui pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi berkelanjutan, komunitas belajar, dan sistem evaluasi yang menilai perubahan praktik mengajar secara nyata.

Kata Kunci: sertifikasi guru, pembinaan berkelanjutan, analisis kebijakan pendidikan.

A. Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Dalam sistem pendidikan modern, guru tidak lagi diposisikan hanya sebagai penyampai materi, tetapi sebagai perancang pengalaman belajar, fasilitator perkembangan peserta didik, pengelola kelas, pembimbing karakter, sekaligus agen perubahan di satuan pendidikan. Oleh karena itu, pembinaan guru menjadi agenda strategis dalam kebijakan pendidikan, terutama ketika sekolah dihadapkan pada tuntutan kurikulum yang dinamis, perkembangan

teknologi digital, perubahan karakter peserta didik, serta kebutuhan peningkatan hasil belajar secara berkelanjutan. OECD menegaskan bahwa pembelajaran profesional berkelanjutan diperlukan agar guru dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sepanjang kariernya, terutama karena sekolah harus menyiapkan peserta didik menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat (Juaini et al., 2026). Dengan demikian, kebijakan pembinaan guru dalam jabatan perlu dilihat bukan sebagai program tambahan, melainkan sebagai instrumen utama dalam membangun

kapasitas profesional guru secara terus-menerus.

Dalam konteks Indonesia, dasar normatif pembinaan guru telah diletakkan melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, 2005). Regulasi ini menegaskan kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain itu, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kerangka hukum tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak cukup diukur dari status kepegawaian atau pengalaman mengajar semata, tetapi harus dibuktikan melalui penguasaan kompetensi yang relevan dengan tugas pendidikan. Dalam praktiknya, sertifikasi guru menjadi salah satu kebijakan utama yang digunakan pemerintah untuk mengakui profesionalitas guru, sekaligus memberikan tunjangan profesi sebagai bentuk penghargaan terhadap tugas dan tanggung jawab guru. Namun, kebijakan sertifikasi

tidak dapat berhenti pada pengakuan administratif karena tantangan pendidikan terus bergerak dan menuntut pembaruan kompetensi secara berkala.

Kebijakan sertifikasi guru dalam jabatan kemudian mengalami perkembangan melalui berbagai regulasi, termasuk Permendikbudristek Nomor 54 Tahun 2022 yang mengatur tata cara memperoleh sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan. Regulasi tersebut mencakup persyaratan, penyelenggaraan, penyelenggara, dan pembiayaan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan (Kemdikbudristek, 2022). Selanjutnya, Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pendidikan Profesi Guru memperluas pengaturan PPG, mencakup peserta, penyelenggaraan, sumber daya manusia, penjaminan mutu, serta pemantauan dan evaluasi (Permendikbudristek 19, 2024). Perubahan kebijakan ini menunjukkan adanya upaya pemerintah untuk menata pendidikan profesi guru agar lebih sistematis. PPG bagi Guru Tertentu atau guru dalam jabatan diarahkan

kepada guru yang telah aktif mengajar, terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan, belum memiliki sertifikat pendidik, dan memenuhi persyaratan administratif tertentu. Secara konseptual, kebijakan ini memberi peluang bagi guru yang sudah berada di ruang kelas untuk memperoleh penguatan profesional melalui mekanisme pendidikan profesi.

Meskipun demikian, persoalan utama dalam kebijakan pembinaan guru dalam jabatan bukan hanya terletak pada perluasan akses sertifikasi, melainkan pada sejauh mana sertifikasi mampu bertransformasi menjadi pembinaan berkelanjutan. Pengalaman kebijakan sertifikasi di Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru tidak selalu secara otomatis menghasilkan peningkatan mutu pembelajaran. Studi World Bank mengenai sertifikasi guru di Indonesia menunjukkan bahwa sertifikasi membawa beberapa perubahan positif terhadap perilaku guru, tetapi perubahan tersebut belum diterjemahkan secara kuat menjadi peningkatan hasil belajar peserta didik (Budiutomo, 2021). Temuan

lain melalui eksperimen berskala besar di Indonesia juga menunjukkan bahwa peningkatan gaji guru secara signifikan dapat meningkatkan kepuasan terhadap pendapatan, mengurangi pekerjaan sampingan, dan menurunkan tekanan finansial, tetapi tidak memberikan dampak bermakna terhadap usaha mengajar maupun hasil belajar peserta didik setelah dua hingga tiga tahun (Subair, 2024). Fakta ini memperlihatkan bahwa kebijakan berbasis sertifikasi dan insentif perlu dilengkapi dengan desain pembinaan yang lebih substantif, terukur, dan berkelanjutan.

Pada sisi lain, pembinaan guru dalam jabatan mulai diarahkan melalui pendekatan yang lebih beragam, termasuk pelatihan berbasis digital, komunitas belajar, pendampingan, dan program kepemimpinan pembelajaran. Program Guru Penggerak, misalnya, dirancang sebagai pendidikan kepemimpinan bagi guru agar mampu menjadi pemimpin pembelajaran. Program ini mencakup pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama enam bulan,

dengan tetap memungkinkan guru menjalankan tugas mengajarnya. Model seperti ini menunjukkan arah baru pembinaan guru yang tidak hanya menekankan sertifikat, tetapi juga proses belajar profesional yang lebih reflektif dan kontekstual. Sejalan dengan itu, OECD menjelaskan bahwa pengembangan profesional guru dapat berbentuk kursus formal, seminar, lokakarya, pelatihan daring, mentoring, supervisi, refleksi kolektif, pemecahan masalah bersama, jejaring, dan berbagi keahlian (De Ree et al., 2012). Namun, manfaat pengembangan profesional sangat bergantung pada kualitas program, umpan balik, dan dukungan tindak lanjut yang diberikan kepada guru. Artinya, pembinaan guru dalam jabatan perlu dirancang sebagai siklus kebijakan yang menghubungkan pelatihan, praktik kelas, supervisi, refleksi, evaluasi, dan perbaikan berkelanjutan.

Celah kajian dalam artikel ini terletak pada masih dominannya pembahasan sertifikasi guru sebagai instrumen legal-administratif, sementara analisis terhadap pergeseran kebijakan dari sertifikasi menuju pembinaan berkelanjutan

belum banyak dikaji secara kritis dalam perspektif analisis kebijakan pendidikan. Banyak kajian menilai sertifikasi dari sisi dampak terhadap kinerja, kesejahteraan, atau hasil belajar, tetapi belum secara memadai menempatkan sertifikasi, PPG dalam jabatan, pembelajaran mandiri, dan program pembinaan guru sebagai satu ekosistem kebijakan yang saling terkait. Padahal, kebijakan pembinaan guru dalam jabatan semestinya tidak hanya menjawab persoalan legalitas profesional, tetapi juga menjawab kebutuhan peningkatan kapasitas guru dalam menghadapi perubahan kurikulum, teknologi pembelajaran, keberagaman peserta didik, dan tuntutan mutu pendidikan. Dengan kata lain, masih diperlukan telaah kepustakaan yang memadukan dimensi regulasi, implementasi, evaluasi, serta arah perbaikan kebijakan pembinaan guru secara sistematis.

Berdasarkan celah tersebut, artikel ini menunjukkan bahwa kebijakan pembinaan guru dalam jabatan di Indonesia perlu direorientasikan dari paradigma sertifikasi sebagai tujuan akhir menuju paradigma pembinaan profesional berkelanjutan. Melalui

pendekatan studi kepustakaan dan analisis kebijakan pendidikan, artikel ini mengkaji perkembangan regulasi, rasionalitas kebijakan, problem implementasi, serta implikasi pembinaan guru dalam jabatan terhadap profesionalisme dan mutu pendidikan. Artikel ini berargumen bahwa sertifikasi tetap penting sebagai instrumen pengakuan profesional, tetapi tidak cukup apabila tidak diikuti oleh pembinaan yang berkelanjutan, berbasis kebutuhan nyata guru, terintegrasi dengan praktik pembelajaran, dan didukung oleh sistem evaluasi yang menilai perubahan kompetensi secara substantif. Dengan demikian, kontribusi utama artikel ini adalah menawarkan kerangka pemikiran bahwa pembinaan guru dalam jabatan harus ditempatkan sebagai kebijakan jangka panjang untuk membangun ekosistem guru profesional, bukan sekadar mekanisme administratif untuk memperoleh sertifikat pendidik.

B. Metode Penelitian (Huruf 12 dan Ditebalkan)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) sebagai dasar dalam

proses pengkajian ilmiah. Metode tersebut dipilih karena penelitian tidak berfokus pada pengumpulan data lapangan melalui observasi, wawancara, atau penyebaran instrumen penelitian, melainkan melalui analisis mendalam terhadap berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan kebijakan pembinaan guru dalam jabatan di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah analisis kebijakan pendidikan, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memahami arah, substansi, implementasi, serta implikasi kebijakan pendidikan terhadap pengembangan profesionalisme guru (Sari et al., 2026). Dalam konteks penelitian ini, kebijakan yang dianalisis meliputi kebijakan sertifikasi guru, Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam Jabatan, Program Guru Penggerak, serta kebijakan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Melalui pendekatan tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perubahan orientasi kebijakan pembinaan guru dari pendekatan administratif menuju penguatan

kompetensi profesional yang berkelanjutan.

Fokus kajian penelitian diarahkan pada beberapa aspek utama agar pembahasan lebih sistematis dan tidak melebar dari tujuan penelitian. Pertama, penelitian mengkaji perkembangan kebijakan pembinaan guru dalam jabatan di Indonesia sebagai bagian dari reformasi pendidikan nasional. Kedua, penelitian menelaah perubahan orientasi kebijakan yang sebelumnya lebih menitikberatkan pada sertifikasi guru sebagai instrumen administratif, kemudian bergeser menuju model pembinaan profesional berkelanjutan yang menekankan peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Ketiga, penelitian mengkaji kedudukan Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan atau PPG bagi Guru Tertentu sebagai instrumen strategis dalam membentuk guru profesional sesuai standar nasional pendidikan. Keempat, penelitian membahas berbagai tantangan implementasi kebijakan pembinaan guru, baik dari aspek administratif, teknis, geografis, maupun kesiapan

sumber daya manusia dan teknologi pendidikan. Selain itu, penelitian juga menelaah implikasi kebijakan tersebut terhadap peningkatan profesionalisme guru, kualitas proses pembelajaran, dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber sekunder yang memiliki keterkaitan langsung dengan kebijakan pembinaan guru dan pengembangan profesional guru di Indonesia. Sumber data utama terdiri atas dokumen regulasi seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, serta berbagai kebijakan teknis yang mengatur profesi guru dan sistem pembinaannya. Penelitian juga menggunakan dokumen kelembagaan, seperti laporan resmi Kementerian Pendidikan, data pelaksanaan PPG, dokumen Program Guru Penggerak, serta laporan evaluasi pendidikan nasional. Selain itu, penelitian memanfaatkan berbagai literatur akademik berupa buku, artikel jurnal ilmiah, prosiding, tesis, disertasi, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas sertifikasi guru, pengembangan

profesional guru, dan kebijakan pendidikan. Untuk memperluas perspektif analisis, penelitian turut menggunakan laporan organisasi nasional dan internasional seperti OECD, UNESCO, dan World Bank yang membahas kualitas guru, sistem pengembangan profesi, dan tantangan pendidikan global (Lubis & Syaiful, 2025). Penggunaan berbagai sumber tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang komprehensif, valid, dan relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penelusuran dokumen dan kajian literatur secara sistematis. Tahap awal dilakukan dengan menentukan kata kunci pencarian yang relevan dengan fokus penelitian, seperti “sertifikasi guru”, “PPG dalam jabatan”, “teacher professional development”, “pengembangan keprofesian berkelanjutan”, dan “analisis kebijakan pendidikan”. Selanjutnya, peneliti menelusuri berbagai regulasi melalui laman resmi pemerintah dan basis data peraturan perundang-undangan untuk memperoleh dokumen kebijakan yang masih berlaku dan

relevan. Penelusuran artikel ilmiah dilakukan melalui berbagai platform akademik seperti Google Scholar, Garuda, Sinta, DOAJ, dan basis data jurnal lainnya. Literatur yang ditemukan kemudian dipilih berdasarkan tingkat relevansi terhadap tema penelitian dan kualitas sumbernya. Setelah itu, seluruh data dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama, seperti regulasi kebijakan guru, implementasi program pembinaan, tantangan kebijakan, dan implikasi terhadap profesionalisme guru serta mutu pendidikan.

Untuk menjaga kualitas penelitian, pemilihan literatur dilakukan dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas. Literatur yang digunakan harus membahas kebijakan guru, sertifikasi guru, Pendidikan Profesi Guru, atau pengembangan profesional guru dalam jabatan. Penelitian memprioritaskan penggunaan sumber yang berasal dari jurnal ilmiah, buku akademik, dokumen pemerintah, dan laporan lembaga terpercaya yang memiliki kredibilitas dan dapat diverifikasi. Selain itu, literatur yang dipilih harus memiliki keterkaitan

langsung dengan konteks pendidikan Indonesia dan relevan dengan perkembangan kebijakan guru terkini. Artikel jurnal yang digunakan juga diprioritaskan berasal dari publikasi beberapa tahun terakhir agar data dan pembahasannya tetap aktual. Sebaliknya, penelitian tidak menggunakan sumber yang tidak memiliki dasar akademik yang jelas, artikel populer tanpa otoritas ilmiah, dokumen yang tidak dapat diverifikasi, serta literatur yang hanya membahas guru secara umum tanpa keterkaitan dengan kebijakan pembinaan dalam jabatan. Dengan adanya kriteria tersebut, proses seleksi literatur menjadi lebih sistematis dan mampu meningkatkan kualitas kajian ilmiah.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (content analysis) dan analisis kebijakan pendidikan. Analisis isi digunakan untuk membaca, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, dan menafsirkan berbagai dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pembinaan guru dalam jabatan (Hendry & Manongga, 2024).

Sementara itu, analisis kebijakan pendidikan digunakan untuk memahami arah kebijakan, tujuan program, substansi regulasi, implementasi kebijakan, serta dampaknya terhadap profesionalisme guru dan mutu pendidikan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data dengan memilih dokumen yang relevan, kategorisasi data berdasarkan tema tertentu, interpretasi kebijakan dengan menghubungkan teori dan praktik kebijakan pendidikan, serta analisis kritis terhadap kesenjangan antara tujuan kebijakan dan realitas implementasinya di lapangan. Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan dan menyusun rekomendasi konseptual mengenai penguatan sistem pembinaan guru yang lebih berkelanjutan dan adaptif terhadap perkembangan pendidikan.

Untuk memperkuat analisis, penelitian ini menggunakan kerangka analisis kebijakan pendidikan yang mencakup beberapa dimensi utama. Dimensi pertama adalah konteks kebijakan, yaitu mengkaji latar belakang

mengapa pembinaan guru dalam jabatan menjadi isu penting dalam reformasi pendidikan nasional. Dimensi kedua adalah substansi kebijakan yang menelaah isi regulasi, desain program sertifikasi, PPG, dan sistem pengembangan profesional guru. Dimensi ketiga berkaitan dengan implementasi kebijakan, yaitu bagaimana kebijakan tersebut dijalankan oleh pemerintah, lembaga pendidikan tenaga kependidikan (LPTK), sekolah, kepala sekolah, dan guru. Dimensi keempat membahas aktor kebijakan yang terlibat dalam proses pembinaan guru, termasuk hubungan antar lembaga dan pemangku kepentingan pendidikan. Selain itu, penelitian juga mengkaji tantangan kebijakan, seperti hambatan administratif, keterbatasan akses digital, kesenjangan geografis, serta kualitas pelatihan guru. Dimensi terakhir adalah implikasi kebijakan terhadap peningkatan kompetensi guru, profesionalisme pendidik, dan mutu pendidikan nasional, serta arah perbaikan kebijakan pembinaan guru di masa depan (AGHISNA AMALIA, 2026; Irvan et al., 2025).

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan kritik terhadap sumber literatur yang digunakan. Peneliti membandingkan berbagai regulasi pendidikan dengan literatur akademik dan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih objektif dan mendalam mengenai kebijakan pembinaan guru. Selain itu, dokumen pemerintah juga dibandingkan dengan laporan lembaga independen dan organisasi internasional guna melihat kesesuaian antara kebijakan, implementasi, dan tantangan yang dihadapi dalam praktik pendidikan. Penelitian hanya menggunakan sumber yang memiliki kredibilitas akademik dan dapat diverifikasi keabsahannya, serta menghindari penggunaan referensi populer yang tidak memiliki dasar ilmiah yang jelas. Hasil analisis juga diselaraskan dengan teori kebijakan pendidikan dan konsep pengembangan profesional guru agar interpretasi yang dihasilkan memiliki dasar konseptual yang kuat. Melalui langkah tersebut, penelitian

diharapkan mampu menghasilkan kajian yang valid, sistematis, dan memiliki kontribusi ilmiah dalam pengembangan studi kebijakan pendidikan dan pembinaan guru di Indonesia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil telaah menunjukkan bahwa kebijakan pembinaan guru dalam jabatan di Indonesia memiliki fondasi regulatif yang kuat dan berkembang secara bertahap sebagai bagian dari agenda profesionalisasi pendidikan nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi dasar utama yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang harus memenuhi standar tertentu, seperti kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta kepemilikan sertifikat pendidik (Adnin, 2023). Regulasi tersebut memperlihatkan bahwa profesi guru tidak lagi dipandang sekadar pekerjaan administratif, melainkan profesi strategis yang memerlukan pembinaan sistematis dan berkelanjutan. Dalam perkembangannya, kebijakan turunan seperti Permendikbudristek Nomor 54

Tahun 2022 dan Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 memperkuat tata kelola pembinaan guru melalui pengaturan yang lebih rinci mengenai sertifikasi, Pendidikan Profesi Guru (PPG), penjaminan mutu, monitoring, evaluasi, serta penyelenggaraan pendidikan profesi bagi guru dalam jabatan (Selegi et al., 2025). Dengan demikian, pembinaan guru dalam jabatan dapat dipahami sebagai bagian dari sistem nasional pengembangan profesi guru yang tidak berhenti pada pengangkatan guru sebagai pendidik, tetapi terus berlangsung sepanjang karier profesionalnya.

Hasil kajian juga memperlihatkan adanya perubahan orientasi kebijakan pembinaan guru dari pendekatan sertifikasi administratif menuju pengembangan profesi yang lebih komprehensif melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Pada tahap awal implementasi kebijakan guru profesional, sertifikasi lebih banyak dipahami sebagai instrumen legal untuk memberikan pengakuan profesi sekaligus akses terhadap tunjangan profesi guru (Indrawan et al., 2025). Namun, perkembangan regulasi terbaru menunjukkan bahwa pemerintah mulai menempatkan PPG

sebagai proses pendidikan profesi yang lebih terstruktur, terukur, dan berbasis peningkatan kompetensi. PPG tidak hanya berfungsi sebagai jalur memperoleh sertifikat pendidik, tetapi juga dirancang sebagai mekanisme pembelajaran profesional yang mencakup pendalaman materi, praktik pembelajaran, penguatan refleksi pedagogik, serta evaluasi kompetensi secara sistematis. Perubahan orientasi ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari kebijakan yang sebelumnya lebih menitikberatkan pada aspek administratif menuju model pembinaan guru yang berfokus pada kualitas pembelajaran dan penguatan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

Desain kebijakan PPG bagi guru dalam jabatan memperlihatkan adanya integrasi antara sistem administrasi pendidikan, pendidikan profesi, dan evaluasi kompetensi guru. Guru peserta PPG dipilih melalui basis data resmi seperti Dapodik dan SIMPKB sehingga proses seleksi lebih terstruktur dan terintegrasi dengan sistem informasi pendidikan nasional. Dalam pelaksanaannya, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) memiliki peran

penting sebagai penyelenggara pendidikan profesi yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, pendampingan akademik, dan evaluasi kompetensi peserta. Selain itu, pemanfaatan platform digital seperti Ruang GTK memperlihatkan bahwa pembinaan guru mulai diarahkan pada ekosistem pembelajaran berbasis teknologi. Proses pelaksanaan PPG juga mencakup tahapan administratif dan akademik yang sistematis, mulai dari pemanggilan peserta, lapor diri, pembelajaran mandiri dan terstruktur, hingga pelaksanaan Uji Kompetensi Peserta PPG (UKPPPG). Hal tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pembinaan guru dalam jabatan telah berkembang menjadi sistem pengembangan profesi yang terintegrasi antara data, pembelajaran, penjaminan mutu, dan evaluasi kompetensi.

Berdasarkan hasil telaah berbagai penelitian terdahulu, kebijakan sertifikasi guru memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan dan pengakuan profesional guru, namun dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik belum selalu konsisten. Sejumlah penelitian

menunjukkan bahwa sertifikasi mampu meningkatkan pendapatan guru melalui tunjangan profesi sehingga memperbaiki stabilitas ekonomi dan kesejahteraan tenaga pendidik. Penelitian de Ree dan kolega menunjukkan bahwa peningkatan penghasilan guru melalui program sertifikasi dapat mengurangi tekanan finansial dan menurunkan kecenderungan guru mencari pekerjaan tambahan di luar profesinya (De Ree et al., 2012). Akan tetapi, penelitian tersebut juga menemukan bahwa peningkatan kesejahteraan belum secara otomatis berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, usaha mengajar, maupun capaian belajar peserta didik dalam jangka pendek. Temuan World Bank juga menunjukkan bahwa sertifikasi belum memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sertifikasi penting sebagai bentuk pengakuan profesi, tetapi belum cukup apabila tidak disertai pembinaan kompetensi, supervisi pembelajaran, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi praktik mengajar secara konsisten (Doni & Janata, 2024).

Kajian literatur selanjutnya menunjukkan bahwa arah kebijakan pembinaan guru di Indonesia mulai bergerak menuju konsep pengembangan profesional berkelanjutan atau continuous professional development. OECD menekankan bahwa guru memerlukan pembelajaran sepanjang karier agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kurikulum, dan kebutuhan peserta didik yang terus berubah. Dalam perspektif tersebut, pembinaan guru tidak dapat berhenti setelah guru memperoleh sertifikat pendidik, tetapi harus terus dilanjutkan melalui pelatihan, komunitas belajar, supervisi akademik, refleksi pembelajaran, dan penguatan kompetensi profesional berbasis kebutuhan nyata di kelas. UNESCO juga menempatkan pengembangan profesi guru sebagai bagian integral dari kebijakan pendidikan yang komprehensif. Guru perlu didukung melalui sistem yang mencakup pendidikan awal, pengembangan kompetensi, kesejahteraan, jenjang karier, dan tata kelola sekolah yang baik (Sugiarto, 2025). Dengan demikian, pembinaan berkelanjutan menjadi jembatan penting antara pengakuan profesi

guru dan peningkatan mutu pembelajaran secara nyata di satuan pendidikan.

Salah satu bentuk implementasi kebijakan pembinaan guru dalam jabatan yang lebih progresif dapat dilihat melalui Program Guru Penggerak. Program ini memperluas makna pembinaan guru dari sekadar peningkatan kompetensi administratif menuju penguatan kepemimpinan pembelajaran di sekolah. Guru tidak lagi hanya diposisikan sebagai peserta pelatihan, tetapi sebagai agen perubahan yang mampu mendorong transformasi budaya belajar di lingkungan pendidikan. Program Guru Penggerak dirancang melalui kombinasi pembelajaran daring, lokakarya, konferensi, praktik reflektif, serta pendampingan intensif selama beberapa bulan dengan tetap memungkinkan guru menjalankan tugas mengajarnya di sekolah. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa proses pembinaan profesional guru menjadi lebih kontekstual, kolaboratif, dan berbasis praktik nyata. Selain itu, pendampingan dan komunitas belajar menjadi unsur penting dalam membangun budaya belajar profesional di kalangan guru. Model pembinaan seperti ini

memperlihatkan arah baru kebijakan pendidikan yang tidak hanya menekankan sertifikat dan pelatihan formal, tetapi juga penguatan kapasitas kepemimpinan, refleksi pedagogik, dan inovasi pembelajaran.

Meskipun kebijakan pembinaan guru dalam jabatan terus mengalami penguatan, hasil kajian juga menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah pemerataan akses terhadap program pembinaan, karena tidak semua guru memiliki kesempatan, kesiapan, dan fasilitas yang sama untuk mengikuti PPG atau pelatihan berbasis digital. Selain itu, kualitas pelatihan masih menjadi persoalan ketika program pembinaan lebih berorientasi pada pemenuhan administrasi daripada penguatan praktik pembelajaran di kelas. Guru juga menghadapi beban administratif yang cukup tinggi sehingga sering kali mengurangi fokus pada proses pembelajaran. Tantangan lain berkaitan dengan kesenjangan literasi digital dan keterbatasan infrastruktur teknologi, terutama di daerah terpencil. Di sisi lain, distribusi guru yang belum merata turut memengaruhi efektivitas kebijakan pembinaan. Data Puslapdik

Kemendikdasmen menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi kekurangan ratusan ribu guru di berbagai satuan pendidikan, sementara pada bidang tertentu justru terjadi kelebihan tenaga pendidik (Musfah, 2021). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan kebijakan pembinaan guru dalam jabatan tidak hanya bergantung pada kualitas regulasi, tetapi juga pada kesiapan sistem pendidikan, pemerataan sumber daya, serta kemampuan pemerintah dalam memastikan implementasi kebijakan berjalan secara adil, efektif, dan berkelanjutan.

2. Pembahasan

Sertifikasi guru pada dasarnya merupakan instrumen penting dalam proses profesionalisasi tenaga pendidik karena memberikan legitimasi formal bahwa seorang guru telah memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi tertentu sebagai pendidik profesional. Kebijakan sertifikasi juga berperan dalam meningkatkan pengakuan sosial dan kesejahteraan guru melalui pemberian tunjangan profesi yang diharapkan mampu memperkuat motivasi kerja dan stabilitas ekonomi tenaga pendidik. Namun demikian, berbagai

hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi belum sepenuhnya mampu menjamin peningkatan kualitas pembelajaran secara langsung. Temuan World Bank maupun penelitian de Ree memperlihatkan bahwa peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan profesi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas praktik mengajar maupun capaian belajar peserta didik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi cenderung lebih kuat dalam dimensi administratif dan kesejahteraan dibandingkan dimensi pedagogis dan transformasi pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, sertifikasi seharusnya tidak ditempatkan sebagai tujuan akhir dari kebijakan pembinaan guru, melainkan sebagai titik awal menuju proses pengembangan profesional yang lebih berkelanjutan, reflektif, dan berbasis peningkatan kompetensi nyata dalam praktik pendidikan.

Dalam konteks tersebut, kebijakan pembinaan guru dalam jabatan perlu mengalami perubahan paradigma dari orientasi administratif menuju orientasi substantif. Selama ini keberhasilan kebijakan guru sering kali diukur melalui indikator administratif seperti jumlah guru tersertifikasi, tingkat kelulusan

program, atau pemenuhan persyaratan dokumen. Pendekatan seperti itu berisiko menjadikan pembinaan guru hanya sebagai proses birokratis tanpa dampak signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Sebaliknya, orientasi substantif menempatkan keberhasilan kebijakan pada perubahan kompetensi profesional guru, kemampuan refleksi pedagogis, inovasi pembelajaran, serta dampaknya terhadap perkembangan peserta didik. Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 dapat dipahami sebagai peluang untuk mendorong perubahan orientasi tersebut karena regulasi ini tidak hanya mengatur aspek teknis penyelenggaraan Pendidikan Profesi Guru, tetapi juga menekankan pentingnya penjaminan mutu, pemantauan, evaluasi, dan keberlanjutan pengembangan profesi guru (Permendikbudristek 19, 2024). Dengan demikian, pembinaan guru tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif sesaat, melainkan sebagai proses pendidikan profesi yang menempatkan guru sebagai subjek pembelajaran profesional dan agen perubahan pendidikan. Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam jabatan juga dapat dipahami sebagai

bagian dari ekosistem pembinaan profesional guru yang lebih luas dan terintegrasi. PPG bukan sekadar program untuk memperoleh sertifikat pendidik, tetapi merupakan ruang pengembangan kompetensi yang menghubungkan berbagai unsur dalam sistem pendidikan, seperti regulasi pemerintah, basis data guru, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), pembelajaran berbasis digital, supervisi akademik, uji kompetensi, dan penjaminan mutu pendidikan profesi (Arifuddin, 2025). Akan tetapi, implementasi PPG tetap memerlukan pendekatan kritis. Jika PPG hanya dipahami sebagai jalur administratif menuju sertifikasi, maka kebijakan ini berpotensi kehilangan makna substantifnya. Sebaliknya, apabila PPG dirancang sebagai proses pembelajaran reflektif yang berkaitan langsung dengan persoalan nyata pembelajaran di kelas, maka program tersebut dapat menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan profesionalisme guru secara lebih mendalam. Oleh karena itu, pembelajaran dalam PPG perlu berbasis kebutuhan kompetensi guru, terhubung dengan praktik pembelajaran di sekolah, serta ditindaklanjuti melalui pembinaan

pasca-sertifikasi agar perubahan kompetensi tidak berhenti setelah program selesai.

Perspektif OECD dan UNESCO memperlihatkan bahwa kebijakan guru modern harus dibangun di atas prinsip lifelong professional learning atau pembelajaran profesional sepanjang karier. Guru dituntut untuk terus belajar karena dinamika pendidikan selalu berubah, baik dari sisi perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, karakter peserta didik, maupun tuntutan sosial masyarakat. Dalam kerangka tersebut, pembinaan guru tidak dapat diselesaikan hanya melalui pelatihan jangka pendek atau program sertifikasi semata. Guru memerlukan sistem pembinaan yang berkelanjutan, kolaboratif, dan kontekstual terhadap tantangan nyata pembelajaran. OECD menekankan pentingnya peluang dan insentif bagi pengembangan profesional guru sepanjang karier, sedangkan UNESCO menempatkan pengembangan profesi guru sebagai bagian integral dari kebijakan pendidikan yang terhubung dengan rekrutmen, pendidikan awal, kesejahteraan, jalur karier, serta tata kelola sekolah yang baik. Dengan

demikian, pembinaan guru dalam jabatan perlu dipahami sebagai proses yang terus berlangsung melalui supervisi akademik, mentoring, komunitas belajar, refleksi praktik pembelajaran, dan evaluasi kinerja berbasis peningkatan mutu pembelajaran di kelas.

Program Guru Penggerak menjadi salah satu contoh model pembinaan guru dalam jabatan yang mencoba memperluas makna pengembangan profesional guru. Program ini tidak hanya menekankan penguasaan materi dan kompetensi pedagogik, tetapi juga penguatan kepemimpinan pembelajaran, kemampuan refleksi, kolaborasi antarpendidik, serta pendampingan profesional secara berkelanjutan (Posangi et al., 2025). Guru ditempatkan bukan hanya sebagai pelaksana kurikulum, melainkan sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu menciptakan perubahan budaya belajar di sekolah. Pendekatan pembinaan berbasis mentoring, komunitas belajar, lokakarya, dan praktik reflektif menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru dapat dilakukan secara lebih kontekstual dan partisipatif. Meskipun demikian, Program Guru Penggerak

belum dapat menjadi satu-satunya model pembinaan guru karena cakupan peserta dan daya jangkauannya masih terbatas. Oleh sebab itu, prinsip-prinsip yang terdapat dalam program tersebut, seperti pendampingan berkelanjutan, pembelajaran kolaboratif, komunitas belajar profesional, dan kepemimpinan instruksional, perlu diintegrasikan secara lebih luas ke dalam sistem pembinaan guru nasional agar manfaatnya dapat dirasakan oleh lebih banyak guru di berbagai daerah.

Implementasi kebijakan pembinaan guru dalam jabatan juga menghadapi berbagai tantangan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara desain kebijakan nasional dan kondisi nyata di lapangan. Kebijakan sering dirumuskan secara ideal di tingkat pusat, tetapi pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh kesiapan daerah, kapasitas sekolah, akses teknologi, kualitas pendampingan, serta beban kerja guru yang berbeda-beda. Tidak semua guru memiliki kesempatan dan fasilitas yang sama untuk mengikuti program PPG atau pelatihan berbasis digital, terutama guru yang berada di daerah tertinggal, terdepan, dan terpencil. Selain itu,

kualitas pelatihan juga belum selalu merata sehingga terdapat risiko bahwa program pembinaan hanya bersifat administratif tanpa memberikan dampak nyata terhadap praktik pembelajaran. Beban administratif guru yang tinggi juga menjadi persoalan karena sering kali mengurangi fokus guru terhadap kegiatan belajar mengajar. Di sisi lain, persoalan distribusi guru yang belum merata menunjukkan bahwa pembinaan kompetensi tidak dapat dipisahkan dari manajemen kebutuhan dan pemerataan tenaga pendidik. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan pembinaan guru memerlukan dukungan sistem pendidikan yang lebih terintegrasi dan berkeadilan.

Berdasarkan berbagai hasil kajian tersebut, arah perbaikan kebijakan pembinaan guru dalam jabatan perlu difokuskan pada pembangunan sistem pengembangan profesional guru yang berkelanjutan dan terintegrasi. Sertifikasi perlu dipandang sebagai tahap awal dalam proses profesionalisasi, bukan akhir dari pembinaan guru. Guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik tetap perlu mengikuti pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan nyata

di kelas melalui pelatihan, supervisi akademik, mentoring, dan komunitas belajar profesional. Selain itu, hasil Pendidikan Profesi Guru perlu ditindaklanjuti dengan pembinaan pasca-program agar perubahan kompetensi dapat terus berkembang dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Sistem evaluasi guru juga perlu diarahkan pada perubahan praktik pembelajaran dan peningkatan kualitas belajar peserta didik, bukan sekadar kelulusan administratif program. Peran kepala sekolah dan pengawas pendidikan harus diperkuat sebagai pendamping akademik yang mampu memberikan umpan balik dan supervisi berkelanjutan kepada guru. Di samping itu, pemerintah perlu menyediakan kebijakan afirmatif bagi guru di daerah tertinggal atau dengan keterbatasan akses digital agar kesempatan memperoleh pembinaan profesional dapat dirasakan secara lebih merata. Dengan pendekatan tersebut, pembinaan guru dalam jabatan diharapkan tidak hanya menghasilkan guru yang tersertifikasi, tetapi juga guru yang benar-benar profesional, reflektif, adaptif, dan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

E. Kesimpulan

Artikel ini membahas kebijakan pembinaan guru dalam jabatan di Indonesia dengan menempatkan sertifikasi bukan sebagai tujuan akhir profesionalisasi guru, melainkan sebagai pintu masuk menuju pembinaan profesional yang lebih berkelanjutan. Melalui pendekatan studi kepustakaan dan analisis kebijakan pendidikan, kajian ini menunjukkan bahwa kebijakan guru dalam jabatan mengalami pergeseran orientasi dari pengakuan administratif menuju penguatan kompetensi, penjaminan mutu, dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan pembinaan guru dalam jabatan memiliki landasan regulatif yang kuat, terutama melalui pengakuan guru sebagai tenaga profesional, kewajiban kepemilikan kompetensi, serta mekanisme sertifikasi dan Pendidikan Profesi Guru. Namun, sertifikasi guru belum sepenuhnya menjamin peningkatan mutu pembelajaran apabila tidak diikuti oleh pembinaan pasca-sertifikasi yang sistematis. Temuan literatur juga memperlihatkan bahwa peningkatan kesejahteraan guru melalui sertifikasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan

hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kebijakan pembinaan guru perlu diarahkan pada pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan berbasis kebutuhan, supervisi akademik, komunitas belajar, pendampingan, refleksi praktik pembelajaran, serta evaluasi berbasis dampak nyata di kelas.

Dengan demikian, kebijakan pembinaan guru dalam jabatan perlu direkonstruksi agar tidak terjebak pada pemenuhan administratif, tetapi benar-benar menjadi strategi peningkatan mutu pendidikan. Studi lanjutan dapat diarahkan pada evaluasi implementasi PPG dalam jabatan, efektivitas pembinaan pasca-sertifikasi, serta model pembinaan guru berbasis kebutuhan lokal sekolah dan daerah. Kajian empiris lapangan juga penting dilakukan untuk melihat sejauh mana kebijakan pembinaan guru berdampak terhadap perubahan praktik mengajar dan capaian belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

Adnin, N. (2023). *Analisis Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional*. HUKUM TATA NEGARA.

AGHISNA AMALIA, P. (2026). *IMPLEMENTASI DIGITALISASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN MELALUI E-RAPOR DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 ABUNG TINGGI*. UNIVERSITAS LAMPUNG.

Arifuddin, A. (2025). *Peran Guru Pamong Dalam Meningkatkan Profesionalisme Mahasiswa Pendidikan Profesi Guru (PPG) Berbasis Learning Management System (LMS) Di LPTK UIN Datokarama Palu*. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Budiutomo, T. (2021). *Rekonstruksi Kebijakan Sertifikasi Guru Berbasis Nilai Keadilan Pancasila*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).

Adnin, N. (2023). *Analisis Kualifikasi Akademik Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Untuk Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional*. HUKUM TATA NEGARA.

AGHISNA AMALIA, P. (2026). *IMPLEMENTASI DIGITALISASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN MELALUI E-RAPOR DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 ABUNG TINGGI*. UNIVERSITAS LAMPUNG.

Arifuddin, A. (2025). *Peran Guru Pamong Dalam Meningkatkan Profesionalisme Mahasiswa Pendidikan Profesi Guru (PPG) Berbasis Learning Management System (LMS) Di LPTK UIN Datokarama Palu*. Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

Budiutomo, T. (2021). *Rekonstruksi Kebijakan Sertifikasi Guru Berbasis Nilai Keadilan*

- Pancasila*. Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia).
- De Ree, J., Al-Samarrai, S., & Iskandar, S. (2012). *Teacher certification in Indonesia: a doubling of pay, or a way to improve learning?* (October), 1–6.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/422651468285048834/Teacher-certification-in-Indonesia-a-doubling-of-pay-or-a-way-to-improve-learning>
- Doni, A., & Janata, A. D. P. (2024). Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional. *Vocational Education National Seminar (VENS)*, 3(1).
- Hendry, H., & Manongga, D. H. F. (2024). Analisis Konten Berbasis Grounded Theory. *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*.
- Indrawan, I., Rahayu, E. I., Satendra, M. R., & Wulandari, S. (2025). Kebijakan pengembangan kompetensi guru melalui program sertifikasi. *Global Perspectives in Education Journal*, 1(1), 15–23.
- Irvan, A. M., Leosandi, M. G., Geovanie, M., Salakkopak, A. M., & Yunita, A. (2025). Analisis Konseptual Jabatan Fungsional Guru: Tinjauan Literatur terhadap Regulasi dan Implementasinya. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(04).
- Juaini, M., MM, M., & Mardiatun, M. P. (2026). *PROFESI KEPENDIDIKAN*. Hamzanwadi Press.
- Kemdikbudristek. (2022). *Tata Cara Memperoleh Sertifikat Pendidik Bagi Guru Dalam Jabatan*. *Kemdikbudristek*, 33(1), 1–12.
- Lubis, R. H., & Syaiful, A. (2025). Rifka Hadia Lubis, Rayandra, Asrial, Syaiful: Analisis Kritis Kualitas Pendidikan Indonesia dalam Konteks Global: Perspektif Filsafat Pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 301–310.
- Musfah, J. (2021). *Analisis kebijakan pendidikan: Pendidikan di era revolusi industri 4.0*. Prenada Media.
- Permendikbudristek 19. (2024). Permendikbud 19 Tahun 2024 tentang PPG. *Permendikbudristek 19/2024 Tentang PPG*, 1–9.
<https://ppg.kemendikdasmen.go.id/news/permendikbudristek-nomor-19-tahun-2024-tentang-pendidikan-profesi-guru>
- Posangi, H. S. S., Pd, M., & Labaso, S. (2025). *TRANSFORMASI PENDIDIKAN MELALUI SUPERVISI DAN PROFESIONALITAS GURU*. PT Arr Rad Pratama.
- Sari, D. A., Ilianti, R. F. P., Narfais, A. D. M., Yogasara, W., Adywibowo, I. P., Tiningsih, E., Nursalim, M., & Yulianingsih, W. (2026). *Analisis Kebijakan Pendidikan Kontemporer: Pendekatan Kritis, Desentralisasi, dan Inovasi Kebijakan*. CV. Penerbit Ilmu Literasi dan Riset (Pilar).
- Selegi, S. F., Murniviyanti, M. P. D. L., Irawan, M. P. D. B., & Tanzimah, M. P. (2025). *Konsep Belajar Dalam Kurikulum Merdeka*. CV. Azka Pustaka.

Subair, A. (2024). Hubungan kinerja terhadap kesejahteraan guru SMA se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(5), 140–148.

Sugiarto, J. (2025). *Guru Profesional Indonesia: Kompetensi, Integritas, dan Transformasi Pendidikan Abad 21*. Joko Sugiarto, M. Pd.

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005. (2005). Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*, 2.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>