

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN: STRATEGI DAN IMPLIKASI UNTUK PEMBELAJARAN BERKUALITAS DI ERA GLOBAL

Ujang Suherman¹, Irmie Victorynie²

¹Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

²Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Email: nurulsuherman@gmail.com, victorynie@gmail.com

E-Issn: 3063-8313

Received: January 2025

Accepted: January 2025

Published: February 2025

Abstract:

Human resource (HR) development is a key element in supporting the success of organizations, including educational institutions. However, the challenges of modernization and globalization require human resources who are not only technically competent, but also have strong moral and ethical values. This research aims to analyze the urgency of human resource development in the educational context, with a focus on improving the quality of teaching staff through training, learning innovation and effective leadership. The method used in this research is a literature review based on descriptive analysis to integrate theory and empirical findings related to human resource development in the education sector. The research results show that human resource development contributes to increasing teacher competence, preparing a competency-based curriculum, and implementing interactive learning methods. In addition, human resource development strengthens the role of religion in building the morality of teaching staff as an effort to fight the challenges of globalization and social change. The implications of this research emphasize the importance of planning strategies in human resource development programs that focus on continuous learning, innovation and collaboration. Thus, superior educational human resources can play an optimal role in improving the quality of education and building a young generation that is adaptive to global change.

Keywords: Human Resources, Education, Global Era

Abstrak:

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Namun, tantangan modernisasi dan globalisasi menuntut SDM yang tidak hanya berkompotensi teknis, tetapi juga memiliki nilai moral dan etika yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi pengembangan SDM dalam konteks pendidikan, dengan fokus pada peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui pelatihan, inovasi pembelajaran, dan kepemimpinan yang efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka berbasis analisis deskriptif untuk mengintegrasikan teori dan temuan empiris terkait pengembangan SDM di bidang pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, dan adopsi metode pembelajaran interaktif. Selain itu, pengembangan SDM memperkuat peran agama dalam membangun moralitas tenaga pendidik sebagai upaya menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan sosial. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya perencanaan strategis dalam program pengembangan SDM yang berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan kolaborasi. Dengan demikian, SDM pendidikan yang unggul dapat berperan optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan dan membangun generasi muda yang adaptif terhadap perubahan global.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Era Global



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pembangunan yang berperan penting di tingkat makro maupun mikro. Secara makro, pembangunan suatu bangsa tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam, material, dan finansial, tetapi juga pada kualitas dan kuantitas SDM yang mendukungnya (Lestari & Nuryanti, 2022). Negara-negara maju, seperti Jepang, telah menunjukkan bagaimana pengembangan SDM yang terencana mampu mendorong kemajuan ekonomi dan industri, meskipun mereka memulai sebagai pendatang baru dalam persaingan global.

Di tingkat mikro, SDM menjadi komponen esensial dalam keberlanjutan institusi masyarakat, seperti keluarga, institusi ekonomi, dan keagamaan. Kualitas SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap pengelolaan organisasi yang bertujuan mencapai hasil yang optimal. Misalnya, dalam konteks organisasi bisnis, SDM yang terlatih dan berpengalaman dapat meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi produk. Dengan demikian, peran SDM berkualitas tidak hanya mendukung pengelolaan sumber daya secara efisien tetapi juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan yang berkelanjutan (Oktavia & Fernos, 2023).

Tantangan dalam pengembangan SDM tetap menjadi isu kritis. Masalah ketersediaan SDM yang kompeten, baik secara kualitas maupun kuantitas, masih dirasakan di banyak sektor. Salah satu faktor penentu kualitas SDM adalah kemampuan yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Sayangnya, upaya optimalisasi pendidikan sebagai instrumen pengembangan SDM masih menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam penerapannya di wilayah-wilayah tertentu. Hal ini mengarah pada kebutuhan mendesak untuk memahami lebih dalam bagaimana pendidikan dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas SDM guna mendukung pembangunan (PRATIWI, 2020).

Tantangan dalam pengembangan SDM di Indonesia sangat kompleks dan beragam. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan antara kebutuhan industri dan kualitas lulusan pendidikan. Banyak sektor industri yang mengeluhkan kurangnya keterampilan praktis di kalangan lulusan, yang menyebabkan kesulitan dalam penyerapan tenaga kerja. Selain itu, akses pendidikan yang tidak merata di berbagai daerah juga menjadi masalah. Di daerah terpencil, fasilitas pendidikan sering kali kurang memadai, sehingga menghambat pengembangan potensi SDM (Isma et al., 2023).

Faktor lain yang memengaruhi pengembangan SDM adalah kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Banyak perusahaan yang masih menganggap pelatihan sebagai biaya tambahan, bukan sebagai investasi yang dapat meningkatkan produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan akan membawa manfaat yang signifikan bagi pertumbuhan organisasi (Miharti, 2022).

Pendidikan menjadi kunci untuk mengatasi tantangan tersebut. Dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan, diharapkan SDM yang

dihasilkan dapat memenuhi tuntutan pasar kerja. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor industri sangat diperlukan untuk menciptakan program pendidikan yang relevan dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan industri (Maulyan, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran strategis pendidikan dalam pengembangan SDM, dengan fokus pada identifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi kualitas SDM dalam konteks pembangunan. Pendidikan yang berkualitas dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan SDM. Oleh karena itu, penting untuk merancang kurikulum yang tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada praktik yang relevan dengan kebutuhan industri.

Prioritas utama kita ke depan adalah pembangunan sumber daya manusia yang terkonsolidasi dengan baik, didukung anggaran yang tepat sasaran sehingga terjadi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui peta jalan yang jelas, terukur, dan hasilnya dapat dinikmati oleh masyarakat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan fokus pada library research sebagai metode utamanya. Library research adalah pendekatan yang dalam praktiknya melibatkan pengumpulan dan pemanfaatan data dari berbagai sumber literatur, termasuk buku, artikel ilmiah, dan makalah. Menurut Moleong, penelitian ini dapat dipahami sebagai suatu proses yang mengikuti prosedur untuk mencari makna dari literatur ilmiah, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang bersifat deskriptif dan analitis (Assyakurrohim et al., 2023).

Dalam konteks penelitian ini, akan ada penekanan yang signifikan pada literatur ilmiah yang berkaitan dengan zakat dan perannya dalam pendidikan di Indonesia. Sumber-sumber literatur ini dapat berupa berbagai bentuk, seperti artikel, makalah, dan jurnal ilmiah yang telah dipublikasikan dalam jurnal yang terindeks secara nasional. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada penelaahan data-data penting yang relevan dengan literatur tersebut. Selanjutnya, analisis akan dilakukan untuk menghasilkan temuan ilmiah yang otentik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Hakikat SDM

Nurhasnah menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada potensi intelektual dan kreativitas manusia yang tersimpan, meskipun kapasitasnya tidak dapat diukur dengan pasti. SDM dapat dipahami sebagai nilai yang tercermin dari perilaku individu dalam mempertanggungjawabkan setiap tindakan yang dilakukan, baik dalam konteks kehidupan pribadi, keluarga, maupun dalam interaksi sosial dan kebangsaan (Nurhasnah et al., 2024). Dengan demikian, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh sikap mental individu. Menurut Zulkarnain, SDM dapat diartikan sebagai energi atau kekuatan yang berasal dari manusia. Terdapat dua karakteristik utama dari SDM: pertama, ciri-ciri pribadi yang

mencakup pengetahuan, perasaan, dan keterampilan individu; kedua, ciri-ciri interpersonal yang menggambarkan hubungan antara individu dengan lingkungan sosialnya (Zulkarnain, 2023).

Kurniawan menyatakan bahwa tingginya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yang ditandai dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta rasa tanggung jawab terhadap kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya, berkontribusi pada keberhasilan pembangunan. Individu yang menyadari bahwa mereka memiliki hubungan fungsional dengan sistem sosial akan lebih mampu mendorong pembangunan yang efektif, mirip dengan yang telah dicapai oleh negara-negara maju. Banyak negara yang sebelumnya berada dalam kondisi miskin namun berhasil meningkatkan kesejahteraan bangsanya adalah negara yang memiliki SDM berkualitas. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM yang baik dapat menjadi kunci untuk mencapai kemajuan dan orientasi masa depan yang lebih baik bagi suatu bangsa (Kurniawan, 2020).

Dalam pandangan Islam, manusia memiliki dua potensi yang perlu dikembangkan, yaitu aspek lahiriah yang berkaitan dengan tubuh fisik dan aspek ruhaniyah yang berfungsi sebagai pengendali tubuh tersebut. Pembangunan manusia dalam konteks Islam harus mempertimbangkan kedua potensi ini secara seimbang. Jika kita merujuk pada tujuan pembangunan manusia di Indonesia, yaitu menciptakan manusia yang utuh, maka perhatian terhadap kedua aspek ini sangatlah penting. Namun, selama 32 tahun masa Orde Baru, upaya untuk menyeimbangkan pembangunan kedua potensi tersebut hanya sebatas konsep tanpa implementasi yang nyata. Pendidikan Islam sangat menghargai isu Sumber Daya Manusia (SDM), terutama yang berkaitan dengan akhlak, yang mencakup sikap, karakter, etika, dan moral. Di era milenium ketiga ini, tantangan yang dihadapi manusia semakin kompleks. Dalam bidang pendidikan, Aly dan Munzier mengidentifikasi dua jenis tantangan bagi pendidikan Islam: pertama, tantangan eksternal yang muncul dari konflik dengan budaya Barat abad ke-20; kedua, tantangan internal yang berasal dari kejumudan dalam produktivitas keislaman.

Hartoyo menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan dan memenuhi tuntutan pembangunan di era globalisasi, diperlukan kesiapan dan kemunculan masyarakat modern Indonesia. Salah satu aspek yang paling mencolok dalam masyarakat modern adalah pergeseran teknik produksi dari metode tradisional ke metode modern, yang sering kali diartikan sebagai revolusi industri. Namun, sering kali terdapat kesalahpahaman bahwa modernisasi hanya mencakup aspek industri dan teknologi. Sebaliknya, modernisasi masyarakat secara umum dapat dipahami sebagai penerapan pengetahuan ilmiah dalam semua aktivitas dan aspek kehidupan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa modernisasi tidak hanya terbatas pada teknologi, tetapi juga mencakup cara berpikir dan berinteraksi dalam berbagai bidang kehidupan (Hartoyo & Arsyad, 2021).

Dalam proses pembangunan masyarakat, tidak ada satu pun masyarakat yang dapat ditiru secara langsung tanpa mempertimbangkan nilai-nilai yang ada. Hal ini terlihat dari upaya masyarakat Indonesia yang meniru pola kehidupan sosialis dan materialistis. Oleh karena itu, penting untuk melakukan

pembangunan di bidang agama. Miharti menyatakan bahwa pembangunan dalam aspek agama bertujuan untuk menciptakan kehidupan beragama yang lebih teratur, harmonis, semarak, dan mendalam. Ini juga ditujukan untuk meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta menciptakan kerukunan antar umat beragama dan masyarakat. Lebih lanjut, pembangunan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam tanggung jawab terhadap perkembangan akhlak. Selain itu, upaya ini juga bertujuan untuk memperkuat kesadaran spiritual, moral, dan etika bangsa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, serta meningkatkan pelayanan dan infrastruktur yang mendukung kehidupan beragama (Miharti, 2022).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai aspek, termasuk sikap mental, perilaku, kemampuan, intelegensi, agama, hukum, kesehatan, dan lainnya. Semua aspek ini mencerminkan dua potensi yang dimiliki setiap individu, yaitu jasmaniah dan ruhaniah. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmaniah sering kali dipengaruhi oleh ruhaniah, yang berfungsi sebagai pendorong dari dalam diri manusia. Masyarakat yang sedang dalam proses pembangunan adalah masyarakat yang mengalami perubahan, dan terkadang perubahan tersebut bersifat mendasar dan mengejutkan. Masyarakat yang sedang dibangun adalah masyarakat yang terbuka, memberikan kesempatan untuk masuknya modal, ilmu, teknologi, serta nilai dan moral asing yang mungkin tidak selalu sejalan dengan kepribadian bangsa. Oleh karena itu, peran agama diharapkan dapat berfungsi sebagai pengarah dan pengamanan dalam pembangunan nasional.

Di tengah proses perubahan yang berlangsung, generasi muda menjadi kelompok yang paling rentan. Oleh karena itu, memberikan perhatian lebih kepada mereka sangatlah krusial untuk memastikan keberhasilan pembangunan. Dengan meningkatkan fokus pada generasi muda, kita dapat membantu menciptakan fondasi yang kokoh untuk masa depan masyarakat. Dalam upaya mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), setiap individu yang menjalankan tugasnya perlu melakukannya dengan serius dan konsisten agar dapat meraih kegembiraan dan kepuasan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang optimal dapat dicapai dengan menggali serta memanfaatkan bakat dan kemampuan yang mungkin belum banyak disadari. Ia memberikan beberapa saran kepada para pekerja, antara lain: 1) Dasarkan pekerjaan pada pencarian kedamaian dan kebahagiaan. 2) Hadapi setiap orang dengan kebijaksanaan dan keadilan. 3) Carilah mitra atau teman, bukan lawan. 4) Ubah orang lain tanpa menimbulkan perlawanan atau perasaan sakit hati (Kurniawan, 2020).

Urgensi Pengembangan SDM

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama bagi setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun nirlaba. Keberlangsungan dan masa depan suatu organisasi sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi SDM, serta sinergi antara SDM sebagai penggerak organisasi dan pengelolaan sumber daya lainnya secara efektif. Mengelola SDM merupakan

tantangan yang kompleks karena setiap individu memiliki keunikan, perbedaan kompetensi, kualifikasi, keahlian, dan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap SDM dalam suatu organisasi semakin meningkat, mengingat bahwa produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM-nya. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan keberhasilan dalam berbagai aspek operasionalnya (Kurniawan, 2020).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki tiga misi utama. Pertama, untuk memungkinkan terjadinya proses perkembangan individu, yang terutama berfokus pada peningkatan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan. Kedua, untuk mempersiapkan pengembangan karir yang berorientasi pada peningkatan kinerja terkait dengan penugasan di masa depan. Ketiga, untuk menyediakan pengembangan organisasi yang dapat memaksimalkan potensi manusia dan meningkatkan kinerjanya. Secara keseluruhan, pengembangan SDM berkaitan erat dengan pemanfaatannya dalam pembangunan, sebagai upaya untuk melakukan perubahan menuju perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup, kesejahteraan, dan kualitas SDM. Konsep ini menekankan bahwa perubahan yang diupayakan melalui pembangunan tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga meliputi seluruh dimensi kehidupan. (Nurhasnah et al., 2024).

Manfaat dari pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang signifikan, di antaranya: 1) Melalui perencanaan strategis, proses rekrutmen, dan seleksi yang terstruktur, organisasi dapat memperoleh tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan produktif. 2) Peran pengembangan staf berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. 3) Penyediaan program insentif yang memadai telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi. 4) Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat cenderung mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja. 5) Terjalinnnya hubungan kerja yang harmonis dan efektif antara manajemen dan karyawan menghasilkan manfaat yang optimal bagi organisasi secara keseluruhan (Kurniawan, 2020).

Proses pembangunan membutuhkan keterlibatan aktif dari seluruh lapisan masyarakat agar setiap upaya yang dilakukan dan hasil yang dicapai dapat memberikan manfaat yang nyata bagi semua pihak. Partisipasi masyarakat menjadi elemen kunci dalam memastikan bahwa pembangunan tidak hanya berjalan efektif, tetapi juga menghasilkan dampak positif yang dapat dirasakan secara merata. Tanpa adanya partisipasi yang signifikan dari masyarakat, pembangunan sulit mencapai hasil yang maksimal, dan keberhasilannya tidak akan dapat dinikmati oleh semua kalangan. Namun demikian, menggalang partisipasi aktif dari masyarakat masih menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan Pembangunan (Yoserwan, 2023).

Pembangunan merupakan proses sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) agar mampu beradaptasi dengan dinamika dunia yang terus berubah. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pelaksanaan program pengembangan SDM secara terencana dan

berkesinambungan. Program ini tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan peran aktif semua pihak yang memiliki perhatian serius terhadap pembangunan, peningkatan taraf hidup, serta kualitas SDM. Dengan kolaborasi yang luas, pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan pembangunan.

Sebuah artikel yang membahas berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa kemampuan untuk bertahan hidup dalam situasi kehidupan yang penuh persaingan sangat bergantung pada kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tuntutan keadaan yang dihadapinya. Kemampuan ini menjadi faktor utama yang memungkinkan seseorang untuk tetap bertahan dan bahkan berkembang, meskipun berada dalam lingkungan yang kompetitif dan penuh tantangan. Adaptasi yang efektif mencakup fleksibilitas, kecerdasan emosional, serta kemampuan untuk merespons perubahan dengan strategi yang sesuai (Suharsono & Anwar, 2020). Hal ini menjadi sangat penting, mengingat situasi yang dihadapi, terutama di masa depan, sering kali penuh dengan perubahan yang sulit untuk diprediksi secara akurat. Dalam menghadapi dinamika kehidupan yang cepat berubah, diperlukan pola-pola perilaku yang selaras dengan tuntutan situasi. Oleh karena itu, setiap individu dalam masyarakat perlu belajar untuk mengenali dan menguasai pola-pola perilaku tersebut, sehingga mampu beradaptasi secara efektif dan tetap bertahan dalam berbagai kondisi. Kecepatan perubahan dan intensitas persaingan merupakan realitas yang tidak dapat dihindari, sehingga kesiapan untuk menghadapi keduanya menjadi kunci keberhasilan dalam bertahan dan berkembang di tengah tantangan zaman (Sanusi et al., 2023). Perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan telah memunculkan tantangan baru yang signifikan. Dalam bidang ekonomi, globalisasi sistem perdagangan seperti perdagangan bebas, AFTA, dan NAFTA menjadikan batas-batas antarnegara semakin kabur, menuntut fleksibilitas dan strategi adaptasi. Di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), penguasaan teknologi menjadi penentu utama kemajuan ekonomi suatu bangsa, memungkinkan pertumbuhan yang stabil atau bahkan meningkat. Sementara itu, di bidang sosial dan budaya, kemajuan teknologi komunikasi memicu globalisasi yang tak terkendali, mempercepat arus masuk budaya asing yang sering kali memengaruhi nilai-nilai lokal. Tantangan dari perubahan-perubahan ini menuntut kemampuan adaptasi tinggi dari setiap individu. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, tidak hanya melalui peningkatan kesehatan fisik tetapi juga melalui penguatan kompetensi, sehingga setiap individu dapat bertahan dan berkembang di tengah kondisi yang terus berubah.

Fungsi Pengembangan SDM dalam Pendidikan

Pengembangan SDM berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik. Melalui pelatihan dan workshop, guru dapat memperbarui metode pengajaran dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Pengembangan SDM membantu dalam proses penyusunan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa dan tuntutan dunia kerja. Tenaga pendidik yang terlatih dapat berkontribusi pada desain kurikulum yang inovatif dan berorientasi pada kompetensi.

Pengembangan SDM mencakup aspek manajerial dan kepemimpinan. Pimpinan sekolah yang berkualitas mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, memotivasi tenaga pendidik, dan mengelola sumber daya dengan efisien.

Melalui pengembangan SDM, sekolah dapat membangun kemitraan yang kuat dengan orang tua, masyarakat, dan lembaga lainnya. Keterlibatan ini penting untuk mendukung program-program pendidikan dan menciptakan sinergi dalam pengembangan anak.

Pengembangan SDM mendorong tenaga pendidik untuk berinovasi dalam pembelajaran, seperti penerapan teknologi digital dan metode pembelajaran yang interaktif. Inovasi ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa.

Fungsi pengembangan SDM juga mencakup aspek evaluasi. Dengan sistem evaluasi yang baik, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pendidikan, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Strategi Pengembangan SDM dalam Pendidikan

Menyediakan program pelatihan reguler untuk guru dan tenaga pendidik agar mereka tetap updated dengan perkembangan terbaru dalam metode pengajaran dan teknologi. Mengimplementasikan program mentoring di mana pendidik yang berpengalaman dapat membimbing pendidik baru untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri mereka. Memanfaatkan teknologi informasi untuk menyebarluaskan informasi dan pengetahuan, seperti platform pembelajaran online dan seminar virtual. Bekerja sama dengan universitas, lembaga penelitian, dan organisasi pendidikan untuk mendapatkan akses ke sumber daya, pelatihan, dan penelitian terbaru. Menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas bagi tenaga pendidik, termasuk kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan profesional.

Fungsi Pengembangan SDM dalam Pendidikan

Salah satu fungsi utama dari pengembangan SDM adalah meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat penting bagi guru untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengadaptasi metode pengajaran yang lebih efektif dan relevan.

Di era digital, keterampilan abad 21 seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi menjadi sangat penting. Pengembangan SDM berperan dalam mempersiapkan tenaga pendidik dan siswa untuk menguasai keterampilan ini melalui kurikulum yang relevan dan pelatihan yang tepat.

Pengembangan SDM juga berfungsi untuk mendorong inovasi dalam metode pembelajaran. Dengan adanya pelatihan dan dukungan, tenaga pendidik dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan pengajaran yang menarik,

seperti pembelajaran berbasis proyek, pembelajaran kooperatif, dan pemanfaatan teknologi.

Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif. Melalui pengembangan SDM, para pemimpin pendidikan dilatih untuk mengelola institusi pendidikan dengan baik, memotivasi staf, dan menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Pengembangan SDM juga berperan dalam penyusunan kebijakan pendidikan yang berbasis data dan penelitian. Tenaga pendidik yang berkualitas dapat memberikan masukan yang berharga untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tantangan dalam Pengembangan SDM di Bidang Pendidikan

Keterbatasan Sumber Daya: Banyak institusi pendidikan yang menghadapi keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM. **Resistensi terhadap Perubahan:** Beberapa tenaga pendidik mungkin resistif terhadap perubahan metode pengajaran dan inovasi. **Kesenjangan Keterampilan:** Terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga pendidik dengan kebutuhan di lapangan. **Kurangnya Dukungan Institusi:** Tidak semua institusi pendidikan memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan SDM.

Salah satu pakar SDM pendidikan, David West, membahas delapan fungsi penting SDM di sekolah, menyoroti pentingnya hal tersebut bagi kelancaran operasional lembaga pendidikan dan kesejahteraan staf serta siswa.

Perekrutan dan retensi di sekolah penting untuk membangun komunitas pendidikan yang sukses. Ini melibatkan membuat deskripsi pekerjaan yang disesuaikan untuk berbagai peran, termasuk posisi kepemimpinan utama seperti merekrut kepala sekolah. Prosesnya lebih dari sekadar perekrutan, termasuk proses wawancara yang adil untuk mengidentifikasi kandidat terbaik dan induksi staf untuk memastikan transisi yang lancar bagi anggota baru.

Kunci dari fungsi ini adalah mematuhi proses perekrutan yang aman, menekankan pemeriksaan pra-kerja menyeluruh, termasuk verifikasi latar belakang dan protokol perlindungan. Intinya, rekrutmen dan retensi adalah tentang membangun tim secara strategis yang berkontribusi pada keberhasilan dan efisiensi sekolah.

Hubungan karyawan sekolah berfokus pada penciptaan hubungan positif antara manajemen sekolah dan staf. Hubungan ini melibatkan penanganan masalah seperti keluhan dan konflik, pengelolaan perilaku, dan promosi lingkungan kerja yang harmonis. Fungsi ini mendukung pertumbuhan profesional di antara staf, menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran yang produktif. Hubungan ini memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan dan efektivitas komunitas pendidikan secara keseluruhan dengan menekankan komunikasi terbuka dan rasa saling menghormati.

Fokus pada peningkatan berkelanjutan para pendidik dan staf sangat penting untuk mempertahankan standar pendidikan. Fungsi multifaset ini manajemen kinerja staf dimulai dengan menetapkan tujuan yang jelas yang disesuaikan dengan peran masing-masing di sekolah. Penilaian rutin dilakukan

untuk mengevaluasi kinerja, memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kekuatan dan area yang perlu dikembangkan. Umpan balik yang membangun kemudian diberikan untuk memandu pertumbuhan profesional.

Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional yang spesifik merupakan aspek kunci dari fungsi ini, memastikan bahwa anggota staf menerima pengembangan yang ditargetkan. Peluang pelatihan selaras dengan peran mereka dan tujuan sekolah. Pendekatan proaktif ini meletakkan dasar bagi inisiatif pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, menciptakan budaya belajar dan peningkatan keterampilan di antara tenaga kerja sekolah.

Fungsi penting untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan di sekolah mencakup pemahaman bidang hukum yang kompleks, yang mencakup berbagai aspek seperti jam kerja, hak cuti, kontrak kerja, dan hak karyawan. Kepatuhan terhadap peraturan ini sangat penting untuk kelancaran operasional sekolah. Tetap waspada dan terinformasi tentang perubahan hukum yang terus berkembang sangat penting untuk memenuhi permintaan ini. Pendekatan proaktif ini mengurangi potensi kewajiban dan memastikan keselarasan sekolah dengan kerangka peraturan ketenagakerjaan yang terus berubah.

Fungsi dari mengelola gaji dan pensiun sekolah, termasuk tunjangan karyawan, merupakan aspek penting yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan finansial staf. Ini melibatkan negosiasi gaji, penerapan skala gaji yang adil sesuai dengan struktur keuangan sekolah, dan pengawasan hak-hak seperti cuti sakit dan hari libur. Fungsi ini berfungsi sebagai tulang punggung manajemen keuangan sekolah, memastikan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung di mana anggota staf diberi kompensasi yang adil dan diberikan tunjangan penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Peran mengidentifikasi dan menangani pelatihan staf kebutuhan sangat penting untuk mempertahankan keunggulan pendidikan. Fungsi ini melibatkan pendekatan sistematis untuk mengenali kesenjangan keterampilan dan pengetahuan, yang mengarah pada penciptaan peluang pertumbuhan yang ditargetkan. Ini melampaui pelatihan rutin, menggabungkan inisiatif khusus untuk pengembangan kepemimpinan guna meningkatkan kemampuan staf. Pendekatan strategis ini tidak hanya mempromosikan retensi staf tetapi juga berkontribusi untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi yang penting bagi keberhasilan dan efektivitas jangka panjang sekolah.

Manajemen perubahan praktis sangat penting dalam sektor pendidikan yang terus berkembang. Manajemen perubahan melibatkan perencanaan yang cermat untuk struktur kepegawaian, pengakuan personel kunci, dan penerapan strategi suksesi. Penanganan restrukturisasi atau potensi PHK memerlukan pendekatan yang cermat untuk transisi yang lancar sekaligus menjaga kestabilan lembaga. Fungsi ini penting untuk membimbing sekolah melalui perubahan, mendorong kemampuan beradaptasi, dan memastikan keberhasilan yang langgeng.

Membangun lingkungan yang aman bagi staf dan murid melibatkan penerapan kebijakan kesehatan dan keselamatan yang komprehensif dan kesehatan kerjaprosedur. Ini mencakup pelaksanaan penilaian risiko menyeluruh yang cermat untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan memastikan kesejahteraan setiap orang di tempat tersebut. Selain itu, kepatuhan ketat terhadap persyaratan legislatif sangat penting untuk menjamin lingkungan pendidikan yang aman. Untuk lebih meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, inisiasi inisiatif kesejahteraan bagi staf menjadi bagian integral, menciptakan suasana yang mendukung yang memprioritaskan kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja mereka dalam ekosistem pendidikan.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan terbukti memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas individu dan daya saing bangsa. Hal ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya mencakup transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga penguatan karakter dan moral.

Hakikat pengembangan SDM, sebagaimana hasil penelitian adalah proses sistematis yang melibatkan pembelajaran berkelanjutan dan pelatihan berbasis kompetensi. Studi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan holistik dalam pendidikan, seperti integrasi teknologi dan metode pembelajaran inovatif, meningkatkan keterlibatan siswa dibandingkan dengan metode tradisional. Ini menunjukkan pentingnya inovasi dalam sistem pendidikan untuk menciptakan individu yang adaptif dan kompetitif di era global.

Urgensi pengembangan SDM semakin nyata di mana keterampilan teknologi dan kepemimpinan menjadi kunci. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM melalui pendidikan berbasis kebutuhan zaman sangat diperlukan untuk memastikan individu dapat memberikan kontribusi signifikan bagi masyarakat dan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Assayakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. a, & Afgani, M. W. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1).
- Hartoyo, & Arsyad. (2021). Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan & Ekonomi. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1).
- Isma, A., Isma, A., Isma, A., & Isma, A. (2023). Peta Permasalahan Pendidikan Abad 21 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Terapan*. <https://doi.org/10.61255/jupiter.v1i3.153>
- Kurniawan, B. (2020). PENGEMBANGAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Lestari, E. A., & Nuryanti. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Pendidikan, Jurnal Konseling, Dan*, 4.

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1).
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4). <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- PRATIWI, M. I. (2020). DAMPAK COVID-19 TERHADAP PERLAMBATAN EKONOMI SEKTOR UMKM. *Jurnal Ners*, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1023>
- Sanusi, T., Nujum, S., & Ramlawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Perilaku Teknopreneurship Terhadap Kinerja Pesantren Nahdlatul Ulum Maros. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1).
- Suharsono, Y., & Anwar, Z. (2020). Analisis stress dan penyesuaian diri pada mahasiswa. *Cognicia*, 8(1). <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.11527>
- Yoserwan, Y.-. (2023). Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Dana Desa oleh Pemerintahan Nagari sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi di Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.30652/jih.v12i1.8511>
- Zulkarnain, L. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *INTELEKTUUM*, 3(2). <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>