

## URGENSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN

**Rahma Amalia<sup>1</sup>, Danial Rahman<sup>2</sup>**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: rahmanadrah01@gmail.com<sup>1</sup>, danial.rahman@gmail.com<sup>2</sup>

DOI: 10.61553/ascent.v3i2.935	p-ISSN: 3025-5732	e-ISSN: 3025-5600
Diterima: 12 November 2025	Disetujui: 3 Desember 2025	Diterbitkan: 31 Desember 2025

**Abstract:** *Training and development of human resources (HR) play a strategic role in improving the performance of educational institutions amid policy changes and rapid technological advancement. The success of educational institutions is not solely determined by technological progress but is strongly influenced by the quality of educators and educational staff in managing learning processes and educational services. This study aims to examine the urgency of HR training and development as a strategy for enhancing institutional performance in education. The research employs a qualitative approach using a library research design by reviewing scholarly books, national and international journal articles, and relevant policy documents. Data were analyzed using descriptive qualitative analysis through thematic categorization, including concepts of HR training and development, their urgency in the digital era, and their implications for the performance of educational institutions. The findings indicate that training serves as a short-term, practical mechanism for improving operational competence, while HR development functions as a long-term strategic investment in preparing professional, adaptive, and competitive human resources. Systematically designed training and development programs through needs analysis, planning, implementation, and evaluation which contribute significantly to improving the quality of educational services and the effectiveness of institutional performance. Therefore, HR training and development should be positioned as an integral component of quality management in educational institutions to support sustainable performance improvement.*

**Keywords:** *training, human resource development, educational institution performance*

**Abstrak :** Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan di tengah dinamika perubahan kebijakan dan perkembangan teknologi. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi, tetapi sangat bergantung pada kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengelola proses pembelajaran dan layanan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji urgensi pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka melalui penelusuran buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, serta dokumen kebijakan yang relevan. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan pengelompokan tema terkait konsep pelatihan dan pengembangan SDM, urgensinya di era digital, serta implikasinya terhadap kinerja lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berperan sebagai sarana peningkatan kompetensi operasional jangka pendek yang bersifat aplikatif, sedangkan pengembangan SDM berfungsi sebagai investasi strategis jangka panjang dalam menyiapkan SDM yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Pelatihan dan pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis melalui analisis kebutuhan,

perencanaan, implementasi, dan evaluasi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan dan efektivitas kinerja lembaga. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM perlu diposisikan sebagai bagian integral dari manajemen mutu lembaga pendidikan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *pelatihan, pengembangan SDM, kinerja lembaga pendidikan*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap berbagai aktivitas perekrutan, pengembangan, pemberdayaan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja, yang diarahkan untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Jatmiko et al., 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan, keberhasilan organisasi tidak hanya bertumpu pada kemajuan teknologi, melainkan pada kualitas SDM yang mengelola dan mengembangkan proses pembelajaran (Bukit et al., 2017). Dengan demikian, peningkatan kinerja SDM memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri (Hakim, 2023). Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan mencakup guru, tenaga kependidikan, kepala sekolah, pengawas, dan administrator pendidikan. Mereka adalah aset berharga yang memainkan peran sentral dalam proses pembelajaran dan pengelolaan pendidikan (Juita et al., 2024). Oleh karena itu, pengembangan SDM pendidikan menjadi kunci untuk menjamin kualitas dan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan.

Di tengah era digital, urgensi pelatihan dan pengembangan SDM semakin menguat seiring meningkatnya adopsi teknologi dalam dunia kerja. Laporan World Economic Forum (2023) menunjukkan bahwa sekitar 44% keterampilan tenaga kerja global diperkirakan akan mengalami perubahan dalam lima tahun ke depan, sementara otomatisasi dan kecerdasan buatan hanya akan menggantikan sebagian tugas manusia, bukan keseluruhan perannya. Data ini menegaskan bahwa teknologi tidak sepenuhnya menggantikan manusia, melainkan menuntut peningkatan kompetensi SDM agar mampu beradaptasi dan bekerja berdampingan dengan teknologi. Dalam konteks pendidikan, guru dan tenaga kependidikan tetap memegang peran utama dalam aspek pedagogik, etika, dan pembinaan karakter yang tidak dapat sepenuhnya diambil alih oleh teknologi (OECD, 2022).

Pelatihan SDM dipahami sebagai suatu proses yang menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan serta meningkatkan keterampilan terkait pekerjaannya (Hatta et al., 2023). Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme para pendidik serta tenaga pendukung pendidikan lainnya (Khalimah, 2024). Program pelatihan dan pengembangan berfungsi untuk mengatasi kesenjangan antara kompetensi individu dan tuntutan organisasi. Hal ini diwujudkan dengan meningkatkan kapasitas kerja melalui penambahan pengetahuan, penguatan keterampilan, serta pembentukan sikap yang lebih relevan (Jatmiko et al., 2024). Pelatihan dan pengembangan

berperan penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang belum sepenuhnya menguasai tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Yusuf & Hendra, 2023). Melalui pelatihan yang dirancang secara terstruktur, potensi kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalkan, sehingga pencapaian tugas berlangsung lebih efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan organisasi (Wiliandari, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan penyediaan peluang serta pendampingan proses pembelajaran melalui penyusunan program pelatihan yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi terhadap program tersebut (Bukit et al., 2017). Pengembangan SDM bertujuan mempermudah pencapaian tujuan organisasi, karena kualitas pegawai dipandang mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara optimal (Sinta et al., 2024). Dengan adanya pelatihan dan pengembangan, karyawan diharapkan mampu memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi bahwa setiap individu memiliki potensi yang tidak terbatas (Priyatna, 2017). Dalam konteks ini, manusia dipandang sebagai unsur utama yang berperan sebagai subjek dalam mengelola sekaligus mengarahkan pemanfaatan sumber daya lainnya guna mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Pelatihan dan pengembangan SDM dalam praktiknya sering kali belum berjalan dengan efisien dan efektif (Wiliandari, 2018). Secara umum, tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia dapat ditinjau melalui dua aspek utama, yakni kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas, faktor utama yang harus dipertimbangkan adalah jumlah tenaga kerja. Banyaknya SDM yang belum memiliki keterampilan memadai justru dapat menjadi beban bagi dunia usaha.

Meskipun kajian mengenai pelatihan dan pengembangan SDM dalam pendidikan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada dampak pelatihan terhadap kinerja individu, khususnya guru. Penelitian yang mengkaji urgensi pelatihan dan pengembangan SDM dalam konteks perubahan ekosistem pendidikan digital serta implikasinya terhadap kinerja lembaga pendidikan secara menyeluruh masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menyajikan telaah literatur yang komprehensif mengenai urgensi pelatihan dan pengembangan SDM sebagai strategi peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual dan praktis dalam pengembangan kebijakan serta implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM pendidikan yang lebih efektif dan relevan dengan tantangan zaman.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai konsep, urgensi, serta peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan berdasarkan kajian literatur yang relevan. Studi pustaka dilakukan melalui penelusuran dan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis yang meliputi buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, dokumen kebijakan, serta publikasi resmi yang berkaitan dengan tema pelatihan dan pengembangan SDM pendidikan (Sari & Asmendri, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara identifikasi, seleksi, dan pencatatan informasi yang relevan dari literatur yang telah dikaji. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, seleksi, dan

pencatatan sumber literatur. Pada tahap identifikasi, peneliti menelusuri literatur yang berkaitan dengan pelatihan SDM, pengembangan SDM, kinerja lembaga pendidikan, serta tantangan pengelolaan SDM di era digital. Selanjutnya, tahap seleksi dilakukan dengan menetapkan kriteria literatur yang dianalisis, yakni artikel atau referensi yang secara spesifik membahas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, baik pada tingkat individu (guru dan tenaga kependidikan) maupun pada tingkat kelembagaan. Literatur yang tidak relevan dengan fokus kajian dieliminasi.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mengelompokkan dan mengkategorikan isi literatur berdasarkan tema-tema utama, seperti: (1) konsep dan tujuan pelatihan dan pengembangan SDM, (2) urgensi pelatihan SDM dalam menghadapi perubahan dan digitalisasi pendidikan, (3) bentuk dan strategi pelatihan yang diterapkan di lembaga pendidikan, serta (4) implikasi pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Melalui proses ini, peneliti menginterpretasikan temuan-temuan dari berbagai sumber untuk memperoleh gambaran konseptual yang utuh

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan**

Pelatihan dalam konteks lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas terencana yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta sikap profesional pendidik dan tenaga kependidikan (Hatta et al., 2023). Pada hakikatnya, dalam lembaga pendidikan pelatihan umumnya berbentuk kegiatan jangka pendek dan terstruktur yang berfokus pada keterampilan praktis, seperti penggunaan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, penerapan kurikulum, hingga strategi evaluasi pembelajaran (Jatmiko et al., 2024). Pelatihan merupakan bentuk pembelajaran yang menitikberatkan pada aspek praktik dibandingkan teori, yang dapat dilaksanakan secara individu maupun kelompok dalam periode waktu relatif singkat, dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan tertentu khususnya dalam lingkup lembaga pendidikan (Jatmiko et al., 2024). Berdasarkan kajian literatur tersebut, pelatihan dalam lembaga pendidikan dapat diposisikan sebagai instrumen peningkatan kompetensi operasional yang bersifat langsung dan aplikatif, sehingga dampaknya lebih cepat dirasakan dalam kinerja harian pendidik dan tenaga kependidikan.

Pelatihan sebagai bentuk pendidikan jangka pendek tidak hanya sekadar memberikan keterampilan teknis, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat kemampuan adaptasi pendidik terhadap perubahan kebijakan pendidikan, inovasi teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Melalui pelatihan, pendidik diharapkan mampu meningkatkan kompetensi profesional serta kinerja operasional lembaga pendidikan secara optimal (Subyantoro et al., 2022). Selain itu, pelatihan juga berperan dalam membantu tenaga kependidikan memahami prosedur administrasi, sistem informasi sekolah, serta pengelolaan layanan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mewujudkan peningkatan mutu dan efektivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh (Manurung & Manurung, 2025). Berdasarkan dari definisi di atas, pelatihan dapat dipahami sebagai suatu bentuk pembelajaran jangka pendek yang dirancang dengan sistematis dan terorganisasi guna mengembangkan

keterampilan, pengalaman, serta keahlian karyawan. Lebih dari sekadar aspek teknis, pelatihan juga meliputi pengembangan wawasan, pembentukan sikap, serta peningkatan kapasitas adaptasi individu terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Kemudian fungsi adaptif pelatihan menjadi semakin penting di era digital, karena perubahan kebijakan dan teknologi yang cepat berpotensi menurunkan kinerja lembaga apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi SDM secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, supervisi, *workshop*, hingga sertifikasi profesi (Bukit et al., 2017). Secara umum, pengembangan SDM dipahami sebagai suatu bentuk perencanaan yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang maksimal, baik dalam wujud layanan, produk, maupun keuntungan finansial (Basri & Rusdiana, 2019). Pengembangan SDM mencakup aktivitas jangka panjang yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen kelas, kreativitas, dan kemampuan *problem solving* (Jatmiko et al., 2024). Dari perspektif analitis, pengembangan SDM berfungsi sebagai investasi strategis lembaga pendidikan karena berorientasi pada kesiapan SDM menghadapi tanggung jawab yang lebih kompleks di masa depan, bukan sekadar memenuhi kebutuhan jangka pendek.

Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui kebijakan internal lembaga maupun kerja sama dengan pihak eksternal seperti dinas pendidikan, perguruan tinggi, lembaga pelatihan profesi, atau organisasi pendidikan nonformal (Lie et al., 2020). Program pengembangan ini juga memberikan kesempatan bagi pendidik untuk memperbarui wawasan, meningkatkan kompetensi profesional, serta memperkuat komitmen terhadap tugas kependidikan (Subyantoro et al., 2022). Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan. Peneliti menilai bahwa kolaborasi eksternal memperluas perspektif dan standar mutu pengembangan SDM, sehingga lembaga pendidikan tidak terjebak pada pola pelatihan internal yang bersifat rutin dan kurang inovatif.

### **Tujuan dan Urgensi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan**

Lembaga pendidikan pada hakikatnya berupaya mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelola proses pembelajaran maupun layanan pendidikan secara keseluruhan (Mardia et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan menjadi elemen strategis yang menentukan mutu dan kinerja lembaga. Pelatihan dalam dunia pendidikan merupakan salah satu dimensi manajemen pendidikan yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kompetensi para pendidik dan tenaga kependidikan. Keberhasilan penerapan manajemen pendidikan di lembaga pendidikan menjadi suatu keharusan untuk mewujudkan layanan pendidikan yang berkualitas (Effendi & Sulistyorini, 2021). Berdasarkan hasil kajian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kewajiban administratif, tetapi sebagai strategi peningkatan mutu

layanan pendidikan yang berdampak langsung pada kinerja kelembagaan.

Pada dasarnya, pendidikan dan pelatihan adalah upaya terstruktur melalui proses tertentu untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap dan perilaku yang selaras dengan perkembangan teknologi maupun tuntutan profesi, yang biasanya dilakukan dalam jangka waktu relatif singkat (Mirela & Santosa, 2022). Budaya kerja yang kondusif dapat terwujud melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang efektif. Proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat sikap profesional dan kemampuan adaptasi individu. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan, lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan harmonis. Kondisi ini pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Gustiana & Fauzi, 2022).

Menurut Edi Sutrisno (2018), tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kinerja, prestasi, dan produktivitas karyawan, meningkatkan keuntungan sekolah, meningkatkan kualitas kerja, dan kesehatan karyawan. dan keselamatan kerja, dan meningkatkan keprofesian diri. Dengan kata lain, tujuan pengembangan staf adalah untuk menyediakan guru dengan pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan dapat berhasil di tempat kerja mereka (Zuanda & Saputra, 2024). Oleh karena itu, pengguna layanan pendidikan memperoleh manfaat apabila pendidik dan tenaga kependidikan memiliki keahlian konseptual dan teknis.

Pengembangan SDM berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional pendidik dalam melaksanakan tugasnya, sehingga efektivitas pelaksanaan program-program pendidikan dapat tercapai secara optimal (Priyatna, 2017). Dari sudut pandang kelembagaan, pengembangan SDM berperan sebagai mekanisme pengendalian mutu internal yang menjaga konsistensi kualitas layanan pendidikan dalam jangka panjang.

Selain itu, pengembangan SDM bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam pengelolaan layanan pendidikan. Ketika pendidik memiliki keterampilan dan pemahaman yang memadai, proses pembelajaran berjalan lebih optimal, lulusan meningkat kualitasnya, dan lembaga mampu bersaing menghadapi perkembangan teknologi, kurikulum, dan tuntutan masyarakat (Diana Lulita et al., 2025). Oleh karena itu, tujuan pengembangan SDM dapat terwujud apabila setiap individu dalam organisasi dibekali pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk mencapai tingkat kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada individu, tetapi memiliki implikasi sistemik terhadap kinerja organisasi pendidikan secara menyeluruh.

Sasaran utama dari pelatihan dan pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan adalah memperkuat keterampilan, kompetensi, dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan, baik untuk memenuhi kebutuhan layanan pendidikan dalam jangka pendek maupun mendorong pengembangan kapasitas secara berkelanjutan dalam jangka panjang (Gustiana & Fauzi, 2022). Pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga (Effendi & Sulistyorini, 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai indikator kemampuan individu melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas administrasi secara efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Diana Lulita et al., 2025). Pandangan lain juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat

pencapaian kerja seseorang yang sejalan dengan tujuan lembaga pendidikan, yang meliputi keberhasilan pembelajaran, kualitas layanan peserta didik, dan efektivitas manajemen sekolah (Hartati & Murtafiah, 2022).

Pendidikan dan pelatihan merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktivitas pasti memiliki arah yang di tuju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan dilaksanakannya pendidikan dan latihan SDM, maka akan memudahkan suatu lembaga/ sekolah untuk menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Mengenai sumber daya manusia yang dimaksud meliputi kepala sekolah, guru dan staf/pegawai. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilakukan di dalam sekolah saja, namun dapat pula dilakukan di luar sekolah (Awaluddin, 2021). Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang bertujuan meningkatkan kapabilitas individu melalui berbagai bentuk pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan sehingga mereka mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan (Khalimah, 2024). Dalam lingkungan pendidikan, proses ini mencakup peningkatan kompetensi tenaga pendidik (guru, dosen) dan tenaga kependidikan (staf administrasi, pengelola akademik, manajer sekolah) agar mampu menjalankan tugas secara profesional sesuai standar mutu pendidikan (Juita et al., 2024).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, organisasi, dan individu. Pelatihan dan pengembangan SDM berperan strategis dalam memperkuat kompetensi tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung daya saing organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat (Elmanisar & Alkadri, 2024). Program yang dirancang secara sistematis membantu meningkatkan kemampuan pedagogik, manajerial, teknis, dan *soft skills*, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, responsif terhadap perkembangan zaman, serta berorientasi pada peningkatan kinerja lembaga secara menyeluruh (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2024).

Menurut Bartol dalam (Manurung & Manurung, 2025), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi guru mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dan pengembangan tentunya dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hal ini dapat terlihat mulai dari meningkatnya disiplin para guru terhadap waktu maupun disiplin terhadap peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh sekolah tersebut. Selain itu kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan kinerja guru (Wiliandari, 2018).

Fokus utama dari program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengembangan keterampilan (*skill*). Untuk mencapai tujuan ini, lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi pengembangan kompetensi yang terencana dan berkelanjutan, salah satunya melalui kewajiban bagi setiap guru untuk mengikuti minimal satu bentuk kegiatan pelatihan setiap bulan. Penting untuk diakui bahwa satu pelatihan saja tidak cukup. Ada berbagai jenis pelatihan yang tersedia bagi guru untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Mulai dari pelatihan kepemimpinan, *coaching*, *soft skill*, hingga motivasi dan kreativitas (Saputra et al., 2024). Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang mengharuskan pelatihan berkelanjutan dan mengakomodasi beragam bentuk kegiatan profesional merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pendidik dan kinerja lembaga pendidikan.

### **Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan**

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Agar pengembangan memberikan dampak yang nyata terhadap kinerja lembaga, setiap tahapan harus direncanakan dan dilaksanakan secara terstruktur. Adapun proses kegiatan pengembangan, yaitu sebagai berikut:

- a. Penentuan Kebutuhan Pengembangan/ Analisis Kebutuhan. Pada proses ini, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan sesuai sasaran. (Mardia et al., 2023). Peneliti menilai bahwa kegagalan banyak program pelatihan di lembaga pendidikan sering kali bersumber dari analisis kebutuhan yang kurang akurat dan tidak berbasis pada data kinerja nyata.
- b. Perencanaan Program Pengembangan. Perencanaan program pengembangan menuntut pemilihan metode yang relevan dengan tujuan dan karakteristik peserta. Pemilihan metode yang tepat menjadi faktor krusial agar karyawan mampu menyerap pengetahuan dan keterampilan secara efektif. Berbagai metode yang dapat digunakan mencakup pelatihan klasikal di ruang kelas, pelatihan berbasis daring, bimbingan atau mentoring, serta pelatihan langsung di tempat kerja (*on-the-job training*). Dari hasil kajian, perencanaan yang matang berperan penting dalam memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga berdampak pada perubahan perilaku kerja.
- c. Implementasi Program Pengembangan. Keterlibatan aktif peserta dalam pelatihan sangat penting agar setiap individu dapat memaksimalkan pemahaman dan penerapan materi yang disampaikan. Instruktur berperan penting dalam mengelola jalannya pelatihan, dengan cara menyampaikan materi secara jelas, menarik, serta menggunakan beragam metode pembelajaran yang mampu menjaga konsentrasi dan partisipasi peserta. Pelaksanaan pelatihan yang efektif akan menghasilkan pengalaman belajar yang lebih bermakna dan aplikatif bagi peserta. Dalam setiap pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah terkadang tidak semua tenaga pendidik diikuti sertakan yang disebabkan karena adanya beberapa hal misalnya kecukupan biaya dan jumlah peserta yang dibutuhkan. Sehingga peran kepala sekolah untuk validasi ini sangat diperlukan demi terciptanya suasana yang loyal antar tenaga pendidik tetap bisa terjaga. Pelaksanaan kegiatan dikatakan berhasil jika apa yang diharapkan sebelumnya dapat tercapai, seperti peningkatan kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas serta

perubahan perilaku yang tercermin dari sikap, disiplin dan etos kerja. Untuk mencapai perubahan tersebut perlu dilakukan penilaian secara sistematis dengan menentukan: kriteria keberhasilan sebelum pelaksanaan diselenggarakan, mengetahui tingkat pengetahuan atau kemampuan dari calon peserta agar dapat menentukan program pelatihan yang tepat, dan mengadakan ujian setelah program pelatihan dilaksanakan.

- d. Evaluasi Program Pengembangan. Tahap evaluasi pengembangan memiliki peran penting dalam menilai keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan sekaligus mengidentifikasi pengaruhnya terhadap pengembangan kompetensi tenaga kerja. Metode tersebut antara lain, tes sebelum dan setelah pelatihan, survei kepuasan peserta, serta observasi langsung di lingkungan kerja. Hasil dari berbagai metode evaluasi tersebut perlu dianalisis secara menyeluruh guna mengidentifikasi tingkat keberhasilan program pelatihan serta menemukan aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan. Analisis ini memberikan dasar yang kuat bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas pelatihan berikutnya (H & Sunarto, 2025). Evaluasi tidak hanya berfungsi mengukur keberhasilan program, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan SDM berikutnya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi individu sekaligus memperkuat kinerja lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian proses pelatihan SDM, keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada perencanaan yang sistematis, keterlibatan aktif peserta, serta evaluasi yang menyeluruh. Analisis kebutuhan pelatihan yang akurat menjadi fondasi utama untuk menyesuaikan metode dan materi dengan tuntutan pekerjaan dan karakteristik peserta. Perencanaan yang matang, implementasi yang melibatkan partisipasi aktif, serta evaluasi yang terstruktur memastikan setiap individu memperoleh kompetensi yang relevan dan organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif. Dengan demikian, pelatihan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat pemahaman, kemampuan adaptasi, dan profesionalisme karyawan secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi operasional jangka pendek yang bersifat aplikatif, sedangkan pengembangan SDM berorientasi jangka panjang sebagai investasi strategis dalam menyiapkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Urgensi pelatihan dan pengembangan SDM semakin meningkat seiring dengan perubahan kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi. Program yang dirancang secara sistematis melalui analisis kebutuhan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan, efektivitas pembelajaran, dan pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM perlu diposisikan sebagai bagian integral dari manajemen mutu lembaga pendidikan untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awaluddin. (2021). Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies Volume*, 2(2).
- Basri, H., & Rusdiana, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. CV. Pustaka Setia.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Aahir Publishing.
- Diana Lulita, Siti Zaidatul Khasanah, Nilam Adelia, Fahim Dhiya Ulhaq, & Nurul Setianingrum. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Kinarya Mandiri Jember. *Journal of Business Economics and Management*, 01(04), 1111–1116.
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Elmanisar, V., & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15199–15205.
- Gustiana, R., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- H, N. D., & Sunarto. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia Pendidikan. *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 3(1), 271–277.
- Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ddalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 5(2), 86–102.
- Hartati, S., & Nurul Hidayati Murtafiah. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0)*, 3(2), 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., & Nasution, R. S. A. (2023). *Model - Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. CV. Widina Media Utama.
- INES: Indicators of Education Systems Programme | OECD. (n.d.). Retrieved January 8, 2026, from <https://www.oecd.org/en/about/programmes/indicators-of-education-systems-programme.html>
- Jatmiko, S. S. P. R. F., Tialonawarmi, F., Joesyiana, K., & Teguh, L. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Runzune Sapta Konsultan.
- Juita, D. P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077.
- Khalimah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Al-Fikra : Jurnal Ilmiah Keislaman*, 23(2), 187–195. <https://doi.org/10.24014/af.v23i2.33902>
- Lie, D., Silalahi, I. S. N. I. N. A. M., & Ayu, I. P. S. P. Y. N. I. I. H. K. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Media Sains Indonesia.
- Manurung, L. H. S. G., & Manurung, A. H. (2025). Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Peningkatan Kapabilitas SDM Di Sektor Pendidikan. *Journal Adlermanurung Press*, 1(1), 10–23.
- Mardia, FitriannaN, N., enny Ika Putri Simarmata Abdurrozzaq Hasibuan Rizka Nugraha Pratikna David Soputra, E., & Handima, D. O. S. A. U. T. (2023). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*,

- 7(1), 44–54. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981>
- Priyatna, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMA KAPIN Jakarta Timur. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.4*, 4(1), 3140–3147.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53.
- Sinta, Z., Putri, Y., Ragil, H., Pamungkas, P., Meinata, R. E., Ardianto, R., Aidah, N., Putri, Y., Sekar, H., Aisyah, P., Wahyu, S., Fahrezi, A., Choirul, D., Febriana, H., Wulan, Y., Mitha, E., Nur, V., Cindy, O., Sari, R., ... Indrawati, A. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cv. Eureka Media Aksara.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM yang Efektif. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>
- World Economic Forum. (2023). *Shaping the Future of Learning: The role of AI in Education 4.0: Insight Report*.
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 2(1), 52–63.
- Zuanda, S., & Saputra, R. (2024). Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Efektif di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3073–3081.