NAZZAMA JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION
VOLUME 5, NOMOR 2, OKTOBER-MARET 2026
e-ISSN : 2809-5979, p-ISSN : 2809-5987

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

MUKRIM AINULLAH*[1], ULIL UTAMA UNIR[2], DANIAL RAHMAN[3]
[1]SMAS Guppi Samata, Indonesia
[2,3]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia
*Corresponding Email: mukrimainullah@gmail.com

Abstract: Human Resource Training and Development in Educational Institutions
Human resource training and development constitute strategic components in enhancing the quality and sustainability of educational institutions. The challenges posed by globalization, rapid technological advancement, and evolving educational policies require educational institutions to employ professional, adaptive, and competitive educators and educational personnel. This study aims to examine the concepts, objectives, types, processes, and maintenance strategies of human resource training and development within educational institutions. The research employed a literature review method by analyzing relevant scholarly sources, including books, peer-reviewed journal articles, and academic publications published within the last ten years. The findings indicate that training plays a vital role in improving the technical and pedagogical competencies of human resources, while human resource development focuses on strengthening long-term capacity, professional attitudes, and organizational work culture. Furthermore, the effectiveness of human resource training and development is highly dependent on systematic implementation processes, the selection of appropriate approaches, and sustainable employee maintenance strategies, including the enhancement of employee welfare, career management, and the creation of a supportive work environment. Therefore, human resource training and development should be continuously integrated into the strategic policies of educational institutions to improve the quality of educational services and achieve institutional goals.

Keywords: *Human Resource Training, Human Resource Development, Human Resource Management*

Abstrak: Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan
Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam meningkatkan kualitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Tantangan globalisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan kebijakan pendidikan menuntut lembaga pendidikan memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep, tujuan, jenis, proses, serta pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber ilmiah berupa buku, artikel jurnal, dan publikasi akademik yang relevan dan

terbit dalam sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogik SDM, sedangkan pengembangan SDM berorientasi pada peningkatan kapasitas jangka panjang, sikap profesional, dan budaya kerja organisasi. Selain itu, keberhasilan pelatihan dan pengembangan SDM sangat ditentukan oleh proses yang sistematis, pemilihan pendekatan yang tepat, serta upaya pemeliharaan tenaga kerja melalui peningkatan kesejahteraan, pengelolaan karier, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM perlu diintegrasikan secara berkelanjutan dalam kebijakan strategis lembaga pendidikan guna meningkatkan mutu layanan pendidikan dan pencapaian tujuan institusional.

Kata Kunci: Pelatihan SDM, Pengembangan SDM, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam pembangunan sumber daya manusia suatu bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan proses pendidikan itu sendiri. Guru, tenaga kependidikan, dan unsur manajerial pendidikan menjadi aktor utama dalam menentukan mutu layanan pendidikan serta pencapaian tujuan institusional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif melalui pelatihan dan pengembangan yang terencana menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap lembaga pendidikan (Syahrulyadi et al., 2024).

Lembaga pendidikan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks pada saat memasuki era globalisasi dan transformasi digital Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, tuntutan kompetensi abad ke-21, serta kebutuhan akan inovasi pedagogik menuntut SDM pendidikan untuk terus meningkatkan kapasitas dan profesionalismenya. SDM yang tidak dibekali pelatihan dan pengembangan berkelanjutan berpotensi mengalami stagnasi kompetensi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan efektivitas organisasi pendidikan (Zulbilal et al., 2024).

Pelatihan dan pengembangan SDM dalam konteks lembaga pendidikan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan jangka pendek yang bersifat teknis dan operasional, sedangkan pengembangan SDM menekankan pada pembinaan jangka panjang yang mencakup peningkatan kompetensi profesional, kepemimpinan, dan kesiapan menghadapi perubahan. Kedua aspek ini saling melengkapi dan menjadi pilar utama dalam manajemen SDM pendidikan yang berkelanjutan (Elmanisar et al., 2024).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan SDM di banyak lembaga pendidikan masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa permasalahan yang sering dijumpai antara lain keterbatasan anggaran, minimnya perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan, kurangnya evaluasi program pelatihan, serta rendahnya kesadaran lembaga terhadap pentingnya pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang. Akibatnya, pelatihan sering kali dilaksanakan secara insidental dan tidak berkelanjutan, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja dan mutu pendidikan menjadi kurang optimal (Avivah & Rindaningsih, 2024). Selain itu, dinamika kebijakan pendidikan di Indonesia, seperti penerapan Kurikulum Merdeka dan penguatan profil pelajar Pancasila, semakin menegaskan pentingnya kesiapan SDM pendidikan yang adaptif dan inovatif. Kebijakan tersebut menuntut guru dan tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi pedagogik yang reflektif, kreatif, serta mampu memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan manajemen pendidikan. Tanpa dukungan pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur, implementasi kebijakan pendidikan tersebut berpotensi tidak berjalan secara optimal (Wahyudi et al., 2025).

Pelatihan dan pengembangan SDM juga memiliki implikasi langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. SDM yang merasa diperhatikan pengembangannya cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, serta kesiapan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai upaya peningkatan kompetensi individual, tetapi juga sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi pendidikan secara menyeluruh (Elmanisar et al., 2024).

Pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan merupakan isu strategis yang memerlukan kajian mendalam dan komprehensif. Kajian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman konseptual dan praktis mengenai pengertian, tujuan, jenis dan pendekatan, proses pelatihan, serta pemeliharaan tenaga kerja dalam konteks lembaga pendidikan. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, diharapkan lembaga pendidikan mampu merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang efektif, berkelanjutan, dan selaras dengan tuntutan zaman guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, prinsip, serta praktik

pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan berdasarkan kajian teoritis dan temuan penelitian sebelumnya. Studi literatur memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai perspektif ilmiah yang relevan, mengidentifikasi pola, serta merumuskan sintesis konseptual secara sistematis dan komprehensif (Creswell & Poth, 2018). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah, seperti artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku akademik, prosiding konferensi, serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan dengan topik pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Kriteria pemilihan sumber data meliputi: (1) relevansi dengan fokus penelitian, (2) dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2015–2025), dan (3) memiliki kredibilitas akademik yang memadai. Basis data yang digunakan antara lain Google Scholar, Garuda, SINTA, dan jurnal-jurnal pendidikan yang terindeks nasional maupun internasional.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pengumpulan, dan seleksi literatur secara sistematis. Proses ini diawali dengan penentuan kata kunci, seperti *pelatihan SDM*, *pengembangan sumber daya manusia*, *human resource development in education*, dan *manajemen SDM pendidikan*. Selanjutnya, literatur yang diperoleh diseleksi berdasarkan abstrak, tujuan penelitian, dan kesesuaian dengan fokus kajian. Literatur yang memenuhi kriteria kemudian diklasifikasikan sesuai dengan tema-tema utama penelitian, yaitu pengertian, tujuan, jenis dan pendekatan, proses pelatihan, serta pemeliharaan SDM di lembaga pendidikan (Snyder, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep, gagasan utama, dan temuan-temuan penting dari setiap sumber yang dikaji. Data dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur sesuai dengan kerangka pembahasan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan dengan mensintesis berbagai pandangan dan hasil penelitian terdahulu secara kritis dan reflektif (Miles et al., 2019). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai literatur dan hasil penelitian yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan dua konsep penting dalam manajemen SDM yang memiliki keterkaitan erat, namun memiliki fokus dan orientasi yang berbeda. Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan

SDM dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini. Pelatihan umumnya bersifat jangka pendek dan berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis dan operasional, seperti keterampilan mengajar, penggunaan media pembelajaran, administrasi pendidikan, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pendidikan (Elmanisar et al., 2024).

Pengembangan SDM memiliki cakupan yang lebih luas dan bersifat jangka panjang. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga pada pembinaan potensi, kapasitas intelektual, sikap profesional, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Dalam lembaga pendidikan, pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian tenaga pendidik, serta kompetensi manajerial dan kepemimpinan bagi tenaga kependidikan dan pimpinan lembaga pendidikan (Syahrulyadi et al., 2024).

Pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan memiliki karakteristik khusus karena berkaitan langsung dengan proses pembelajaran dan pembentukan kualitas peserta didik. Oleh sebab itu, pelatihan tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan peningkatan kemampuan individu, tetapi juga sebagai bagian dari upaya strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan secara institusional. Pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, inovasi pedagogik, serta kemampuan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dan institusional (Avivah & Rindaningsih, 2024).

Pelatihan dan pengembangan SDM Dalam perspektif manajemen pendidikan modern dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar biaya operasional. Lembaga pendidikan yang secara konsisten mengembangkan SDM-nya akan memiliki tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang mengelolanya, bukan semata-mata oleh kurikulum atau sarana fisik yang tersedia (Zulbilal et al., 2024). Lebih lanjut, pengertian pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan juga mencakup upaya peningkatan kapasitas dalam menghadapi transformasi digital dan perubahan kebijakan pendidikan.

Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki kompetensi literasi digital, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan kolaboratif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM harus dirancang secara berkelanjutan, berbasis kebutuhan nyata (*needs-based*), dan selaras dengan visi

serta misi lembaga pendidikan agar memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Wahyudi et al., 2025). Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kemampuan teknis dan profesional jangka pendek, sedangkan pengembangan SDM berfungsi membangun kesiapan jangka panjang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah.

Tujuan dan Alasan Perlunya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan memiliki tujuan strategis yang berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan dan keberlanjutan organisasi. SDM pendidikan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu agar mampu menjalankan perannya secara profesional, efektif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan yang dinamis (Syahrulyadi et al., 2024).

Salah satu tujuan utama pengembangan SDM di lembaga pendidikan adalah meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian bagi guru, serta kompetensi teknis dan manajerial bagi tenaga kependidikan. Melalui pengembangan SDM yang terencana, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa seluruh tenaga kerja memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan tugas, perkembangan kurikulum, dan kebutuhan peserta didik (Elmanisar et al., 2024). Selain itu, pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. SDM yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menciptakan proses pembelajaran yang inovatif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan dan capaian akademik peserta didik (Wahyudi et al., 2025)

Alasan lain perlunya pengembangan SDM di lembaga pendidikan adalah untuk meningkatkan daya adaptasi terhadap perubahan dan tantangan pendidikan. Era digital, globalisasi, serta kebijakan pendidikan yang terus berubah menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki SDM yang fleksibel dan siap belajar sepanjang hayat. Pengembangan SDM menjadi sarana penting untuk membekali tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan kompetensi literasi digital, kemampuan

berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan kolaboratif yang dibutuhkan dalam pendidikan abad ke-21 (Zulbilal et al., 2024). Pengembangan SDM juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. SDM yang memperoleh kesempatan pengembangan diri cenderung merasa dihargai dan diperhatikan oleh lembaga. Hal ini berdampak positif terhadap loyalitas, etos kerja, dan tanggung jawab profesional. Dengan demikian, pengembangan SDM berfungsi sebagai strategi manajemen yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada kinerja (Avivah & Rindaningsih, 2024).

Pengembangan SDM dari sudut pandang organisasi bertujuan untuk menjamin keberlanjutan dan daya saing lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki SDM unggul akan lebih mampu merespons kebutuhan masyarakat, meningkatkan kepercayaan publik, serta mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan antar institusi pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat berkelanjutan bagi lembaga pendidikan (Elmanisar et al., 2024). Dengan demikian, tujuan dan alasan perlunya pengembangan SDM di lembaga pendidikan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga mencakup peningkatan mutu pembelajaran, adaptasi terhadap perubahan, peningkatan motivasi kerja, serta keberlanjutan organisasi pendidikan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan kebutuhan strategis yang harus direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Jenis dan Pendekatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai jenis dan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, karakteristik SDM, serta tuntutan perubahan lingkungan pendidikan. Keragaman jenis dan pendekatan ini diperlukan agar program pengembangan SDM tidak bersifat seragam, melainkan kontekstual, efektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM di lembaga pendidikan berdasarkan bentuk dan pelaksanaannya dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis: yaitu:

1. Pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), yaitu pengembangan yang dilakukan langsung di lingkungan kerja melalui praktik langsung, pendampingan, dan supervisi. Jenis ini dinilai efektif karena memungkinkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belajar sambil bekerja, sehingga

kompetensi yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, seperti kegiatan mengajar, administrasi, dan manajemen sekolah (Wahyudi et al., 2025).

2. Pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*), yang meliputi kegiatan seminar, workshop, lokakarya, pelatihan daring, dan pendidikan lanjutan. Pelatihan jenis ini bertujuan memperluas wawasan, memperdalam pengetahuan teoretis, serta mengenalkan inovasi dan praktik terbaik dalam bidang pendidikan. Off-the-job training memberikan kesempatan kepada SDM pendidikan untuk belajar dari pakar dan praktisi di luar institusi, sehingga mampu meningkatkan kualitas profesionalisme secara lebih luas (Elmanisar et al., 2024).
3. Pengembangan karier (*career development*), yang berfokus pada perencanaan dan pengelolaan jalur karier tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan karier mencakup promosi jabatan, mutasi, pemberian tugas tambahan, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Melalui pengembangan karier yang jelas dan transparan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja SDM secara berkelanjutan (Avivah & Rindaningsih, 2024).
4. pengembangan berbasis teknologi (*technology-based development*), yang memanfaatkan *platform* digital, *e-learning*, dan aplikasi pembelajaran daring untuk meningkatkan kompetensi SDM. Jenis pengembangan ini menjadi semakin relevan di era digital karena memungkinkan pembelajaran fleksibel, efisien, dan berkelanjutan. Pengembangan berbasis teknologi juga membantu meningkatkan literasi digital tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sebagai prasyarat penting dalam pendidikan abad ke-21 (Zulbilal et al., 2024).

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu dilaksanakan secara komprehensif melalui berbagai pendekatan yang saling melengkapi. Keempat jenis pengembangan tersebut tidak dapat dipandang sebagai pendekatan yang berdiri sendiri, melainkan harus diintegrasikan dalam kebijakan pengelolaan SDM agar mampu menghasilkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, adaptif, inovatif, serta mampu menjawab tuntutan perubahan dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Pendekatan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendekatan yang digunakan dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan juga sangat menentukan keberhasilan program. Beberapa pendekatan yang dapat diterapkan, yaitu:

1. Pendekatan berbasis kebutuhan (*needs-based approach*). Pendekatan ini menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan sebelum merancang

program pengembangan SDM, sehingga pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi (Syahrulyadi et al., 2024).

2. Pendekatan partisipatif dan kolaboratif, yang melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan SDM. Pendekatan ini mendorong terciptanya budaya belajar bersama, berbagi pengetahuan, dan refleksi profesional, sehingga pengembangan SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen, tetapi juga seluruh warga lembaga pendidikan (Wahyudi et al., 2025)
3. Pendekatan berkelanjutan (*continuous development approach*) menekankan bahwa pengembangan SDM merupakan proses jangka panjang yang dilakukan secara terus-menerus. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan didorong untuk terus meningkatkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebijakan pendidikan (Elmanisar et al., 2024).
4. Pendekatan strategis (strategic human resource development), yaitu pengembangan SDM yang diselaraskan dengan visi, misi, dan tujuan strategis lembaga pendidikan. Melalui pendekatan ini, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga diarahkan untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif lembaga pendidikan (Avivah & Rindaningsih, 2024).

Keberhasilan pengembangan SDM di lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kesesuaian jenis dan pendekatan yang digunakan. Kombinasi antara berbagai jenis pengembangan dan pendekatan yang tepat akan menghasilkan SDM pendidikan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Proses Pelatihan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Proses pelatihan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan pendidikan. Pelatihan yang efektif tidak dapat dilaksanakan secara sporadis, melainkan harus melalui tahapan yang terencana, terukur, dan berkelanjutan agar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan mutu lembaga pendidikan (Wahyudi et al., 2025). Tahapan dalam proses pelatihan dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan pelatihan. Tahap awal dalam proses pelatihan SDM adalah analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*). Pada tahap ini, lembaga pendidikan melakukan identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki SDM dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis kebutuhan dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, observasi proses pembelajaran, wawancara, survei, serta analisis kebijakan pendidikan yang berlaku. Analisis kebutuhan yang akurat menjadi dasar penting dalam menentukan jenis, materi, dan sasaran pelatihan agar program yang dirancang tepat guna dan tepat sasaran (Syahrulyadi et al., 2024).
2. Perencanaan program pelatihan. Setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi, tahap selanjutnya adalah perencanaan program pelatihan. Pada tahap ini, lembaga pendidikan menetapkan tujuan pelatihan, menentukan materi dan metode pelatihan, memilih narasumber atau fasilitator, serta merancang jadwal dan anggaran pelatihan. Perencanaan yang baik harus mempertimbangkan karakteristik peserta pelatihan, ketersediaan sumber daya, serta relevansi materi dengan kebutuhan nyata di lapangan. Perencanaan yang matang akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan dan meminimalkan pemborosan sumber daya (Elmanisar et al., 2024).
3. Pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan merupakan tahap implementasi dari rencana yang telah disusun. Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti workshop, pelatihan berbasis proyek, diskusi kelompok, simulasi, mentoring, serta pelatihan berbasis teknologi dan pembelajaran daring. Pelaksanaan pelatihan yang efektif menuntut keterlibatan aktif peserta, interaksi yang konstruktif, serta dukungan lingkungan belajar yang kondusif. Pendekatan partisipatif dalam pelaksanaan pelatihan terbukti mampu meningkatkan pemahaman dan internalisasi kompetensi yang dilatihkan (Avivah & Rindaningsih, 2024).
4. Evaluasi pelatihan. Evaluasi merupakan tahap penting dalam proses pelatihan SDM untuk menilai sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi dapat dilakukan pada beberapa level, mulai dari evaluasi reaksi peserta, evaluasi pembelajaran, evaluasi perubahan perilaku, hingga evaluasi dampak pelatihan terhadap kinerja dan mutu lembaga pendidikan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki dan menyempurnakan program pelatihan di masa mendatang. Tanpa evaluasi yang sistematis, lembaga pendidikan akan kesulitan mengukur efektivitas dan manfaat pelatihan yang telah dilaksanakan (Wahyudi et al., 2025).

5. Tindak lanjut dan penguatan hasil pelatihan. Tahap terakhir dalam proses pelatihan SDM adalah tindak lanjut dan penguatan hasil pelatihan. Tindak lanjut dilakukan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh dari pelatihan benar-benar diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Bentuk tindak lanjut dapat berupa pendampingan, supervisi, diskusi reflektif, serta pemberian kesempatan bagi peserta untuk menerapkan hasil pelatihan dalam tugas dan tanggung jawabnya. Tindak lanjut yang berkelanjutan akan memperkuat dampak pelatihan dan mendukung proses pengembangan SDM secara berkesinambungan (Zulbilal et al., 2024).

Proses pelatihan SDM di lembaga pendidikan harus dilakukan secara sistematis melalui tahapan analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Pelatihan yang dirancang dan dilaksanakan dengan baik akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi SDM, kualitas pembelajaran, serta kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan.

PENUTUP

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam meningkatkan mutu dan daya saing lembaga pendidikan di tengah dinamika perubahan sosial, teknologi, dan kebijakan pendidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, adaptif, serta memiliki komitmen terhadap peningkatan kinerja dan mutu layanan pendidikan. Pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan harus dilakukan secara sistematis melalui berbagai jenis dan pendekatan yang relevan, baik melalui pelatihan formal, pembelajaran berbasis pengalaman, pendampingan profesional, maupun pemanfaatan teknologi digital. Proses pelatihan yang dimulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM. Tanpa proses yang terstruktur dan berkelanjutan, pelatihan berpotensi menjadi kegiatan administratif semata yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM.

Pelatihan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, efektivitas manajemen sekolah atau madrasah, serta pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu menjadikan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari kebijakan dan perencanaan strategis institusi. Sebagai implikasi praktis, pimpinan lembaga pendidikan diharapkan mampu merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan

pengembangan SDM yang berbasis kebutuhan nyata, didukung oleh kebijakan yang konsisten, serta disertai dengan sistem evaluasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya menjadi kegiatan rutin, tetapi benar-benar menjadi instrumen strategis dalam membangun lembaga pendidikan yang unggul, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Avivah, A. R., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi Efektif dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(4), 264–272. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i4.3542

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed.)*. Sage Publications.

Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(1), 15199–15025. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14538

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (4th ed.)*. Sage Publications.

Snyder, H. (2019). Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines. *Journal of Business Research*, *104*, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Syahrulyadi, M., Jungso, A., Darmayanti, M., Nurhayati, & Basir, S. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan: A systematic Literature Review. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *9*(4), 1–15. https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v9i4.18824

Wahyudi, I., Yusuf, S., Rustam, R., Maynur, & Afriza. (2025). Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Tadbiruna*, *5*(1), 45–58.

Zulbilal, A., Torrido, A., & Mardiyah, M. (2024). Digital Skills Development and Workforce Innovation in Educational Institutions. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, *14*(2), 245–258.