

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Sri Rahmawati¹, Jamilus²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No 137 Lima Kaum Sumatera Barat, Indonesia

Email: sriahmawati.basrial@gmail.com

Article History

Received: 01-07-2024

Revision: 14-07-2024

Accepted: 18-07-2024

Published: 21-07-2024

Abstract. This study aims to find out the strategies applied by educational institutions in human resource development. This study uses a qualitative approach with a literature study method. Method. The main source of data for this study is the results of previous research published through various scientific journals and indexed on the database on Google Scholar. The data analysis technique used is qualitative data analysis consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings of this study are that human resources are the most important asset in every organization, playing a vital role in achieving goals and long-term success. The fundamental element that determines the quality of education and student development, including teachers, administrative staff, and other supporters who work together to create a conducive and inspiring learning environment is the human resources in schools. Human resource development involves various activities, such as training, education, career development, and continuous learning programs. By focusing on human resource development, organizations can increase employee productivity, innovation, and referrals, all of which contribute to the achievement of strategic goals and competitive advantage.

Keywords: Strategy, Human Resources, Educational Institutions

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Metode. Sumber data utama penelitian ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dipublikasi melalui berbagai jurnal ilmiah dan terindeks pada basis data di *google scholar*. Tekni analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian ini yaitu sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, memainkan peran vital dalam mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Elemen fundamental yang menentukan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa, mencakup guru, staf administrasi, dan pendukung lainnya yang bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif adalah sumber daya manusia di sekolah. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan program pembelajaran berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan referensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis dan keunggulan kompetitif

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

How to Cite: Rahmawati, S & Jamilus. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (4), 4321-4327. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i4.1448>

PENDAHULUAN

Kesenjangan keterampilan adalah perbedaan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Koswara, 2014). Kesenjangan keterampilan sering muncul akibat perkembangan teknologi yang cepat, di mana keterampilan lama menjadi usang dan keterampilan baru diperlukan. Organisasi yang tidak mampu menutup kesenjangan keterampilan ini dapat mengalami penurunan produktivitas dan inovasi. Salah satu cara untuk mengatasi kesenjangan keterampilan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Parlina et al., 2023). Pelatihan internal dan eksternal dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka. Kesenjangan keterampilan juga bisa diatasi dengan merekrut talenta baru yang memiliki keahlian yang dibutuhkan (Susanti et al., 2024).

Perusahaan perlu secara rutin melakukan analisis keterampilan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan merencanakan tindakan yang tepat. Menggunakan teknologi seperti analitik data dapat membantu dalam memetakan keterampilan yang ada dan yang diperlukan di masa depan (Alwy, 2022). Memiliki strategi yang proaktif untuk mengatasi kesenjangan keterampilan adalah kunci bagi keberlanjutan dan daya saing perusahaan. Kolaborasi dengan institusi pendidikan dan pelatihan dapat menyediakan akses ke sumber daya dan program yang dibutuhkan untuk menutup kesenjangan keterampilan ini. Menurut (Pahrijal, 2023) Menariknya, terdapat perbedaan yang mencolok antara tingkat kepentingan yang dirasakan dan tingkat keterampilan yang dilaporkan. Meskipun pemikiran kritis dan kemampuan beradaptasi sangat dihargai, sebagian besar responden mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kemahiran mereka di bidang-bidang ini (Helmi et al., 2023). Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan keterampilan yang perlu mendapat perhatian (Aula et al., 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi setiap organisasi, yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di era globalisasi yang semakin kompetitif (Atmaja & Ratnawati, 2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai sasaran organisasi. (Kumala, 2022). Oleh karena itu diperlukan strategi agar SDM berkualitas dan mengatasi kesenjangan keterampilan.

Strategi yang dilakukan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan setiap individu seperti *training responsibility, intention to learn, behavior modification, Immediate confirmation*, dan *learning practice and pattern*. Perencanaan yang baik dalam menyusun

strategi guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keharusan yang menjadi tugas setiap pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fudin, 2019). Selanjutnya menurut (Efendi et al., 2023) implementasi manajemen strategis kepala sekolah pengembangan SDM di SMK 8 Muhammadiyah Medan adalah dengan (1) mengikuti kegiatan seminar yang mana guru belajar, berbagi dan saling bertemu dari berbagai bidang di seluruh Indonesia untuk bisa mengikuti ragam seri belajar serta berbagi ragam bentuk pembelajaran; dan (2) mengikuti MGMP yang mana melalui MGMP telah memacu semangat guru dalam menciptakan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Namun keberhasilan dalam MGMP itu tergantung guru itu sendiri yang memiliki minat, partisipasi dan implementasi segala ilmu yang didapat dari kegiatan MGMP tersebut (Mubarok, 2021).

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang strategi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Zaky, 2022) Penting juga untuk mempertimbangkan strategi dan praktik terbaik dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu strategi yang efektif adalah pengembangan keterampilan yang relevan dengan lingkungan bisnis, seperti pengembangan keterampilan teknologi dan komunikasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga harus dilakukan secara berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan bisnis jangka panjang organisasi. Pelatihan dan pengembangan juga harus dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang (Nurhalim & Puspita, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang diterapkan oleh lembaga pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Metode penelitian pustaka adalah pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai sumber tertulis untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian. Dalam konteks ini peneliti mengumpulkan sumber tertulis dari riset dan tulisan terdahulu yang relevan dengan topik penelitian dalam hal ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia. Mengumpulkan penelitian terdahulu adalah langkah penting dalam memahami latar belakang dan konteks dari topik yang sedang diteliti, serta mengidentifikasi kesenjangan atau area yang belum terjelajahi dalam literatur yang ada. Sumber data utama penelitian ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dipublikasi melalui berbagai jurnal ilmiah dan terindeks pada basis data di *google scholar*. Tekni analisis data yang

digunakan adalah analisis data kualitatif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, memainkan peran vital dalam mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang (Kresnadi & Narendra, 2023). Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua individu yang bekerja dalam suatu organisasi, membawa keahlian, bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang beragam. SDM tidak hanya berfungsi untuk menjalankan operasi sehari-hari, tetapi juga untuk mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan membangun budaya perusahaan yang positif (Rosmayati, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi, terlatih, dan siap menghadapi tantangan masa depan (Parlina et al., 2023). Strategi pengembangan SDM yang tepat dapat mencakup program pelatihan, peluang pengembangan karier, dan kebijakan kesejahteraan karyawan yang holistik, semuanya bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu dan kolektif di dalam organisasi (Aula et al., 2022).

Elemen fundamental yang menentukan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa, mencakup guru, staf administrasi, dan pendukung lainnya yang bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif adalah sumber daya manusia di sekolah (Dacholfany, 2017). Sumber daya manusia di sekolah mencakup berbagai peran penting yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik utama, berperan dalam mengajar, membimbing, dan menginspirasi siswa. Staf administrasi memastikan kelancaran operasional sekolah, sementara staf pendukung lainnya, seperti konselor, pustakawan, dan petugas kebersihan, juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan efektif (Koswara, 2014). Pengelolaan SDM yang baik di sekolah sangat penting untuk menjaga motivasi, kinerja, dan kesejahteraan seluruh staf, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan dan perkembangan siswa. Melalui pelatihan berkelanjutan, penghargaan atas prestasi, dan dukungan kesejahteraan, sekolah dapat memastikan bahwa setiap anggota staf dapat memberikan kontribusi terbaiknya (Mujiati, 2023).

Menurut Sutiawan & Fauzan (2021) peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara

pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sedangkan menurut (Kumala, 2022) sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi, berbakat dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pengembangan kelembagaan baik dalam tataran pendidik maupun tenaga kependidikan. Jadi sumber daya manusia yang berpotensi dapat membantu pengembangan lembaga dalam mencapai tujuan (Efendi et al., 2023).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam organisasi, guna mencapai kinerja yang optimal dan keberhasilan jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan program pembelajaran berkelanjutan (Fitri, 2023). Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga mencakup peningkatan kompetensi kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan peningkatan kesejahteraan karyawan (Mujiati, 2023). Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan referensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis dan keunggulan kompetitif (Rijal et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, memainkan peran vital dalam mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Elemen fundamental yang menentukan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa, mencakup guru, staf administrasi, dan pendukung lainnya yang bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif adalah sumber daya manusia di sekolah. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan program pembelajaran berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan referensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis dan keunggulan kompetitif

REFERENSI

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 2(1), 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.24127/att.v1i1.330>
- Efendi, S., Pratiwi, S. N., & Sulasmi, E. (2023). Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan Strategic Management of. *EduTech*, 9(1), 95–103.
- Fitri, L. (2023). *Mengembangkan Potensi Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Strategi Dan Tantangan*. 03.
- Fudin, A. (2019). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millennial. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 169–185. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.342>
- Helmi, A., Pratama, A. Y., & Azizah, M. (2023). *Tinjauan Strategi Terkini Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi Dan Tantangan Diera Digital*.
- Koswara, R. (2014). *Manajemen Pelatihan Life Skill Dalam Upaya Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren*. 4(2252).
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muhamad Irfan Kresnadi & Dafa Arga Narendra. (2023). Transformasi Upskilling dan Reskilling Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 Di Sektor Kepelabuhanan dan Logistik. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(2), 169–174. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.870>
- Mujiati, N. W. (2023). Perkembangan, metode pendekatan dan tantangan manajemen sumber daya manusia. *Forum Manajemen*, 21(1), 68–86. <https://doi.org/10.61938/fm.v21i1.512>
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- Parlina, R., Wijatmoko, S., & Syafutra, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menuju Birokrasi Modern. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 488–494. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5321>

- Rijal, S., Azis, A. A., Chusumastuti, D., Susanto, E., Nirawana, I. W. S., & Legito. (2023). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Bagi Masyarakat. *Easta Journal of Innovative Community Services*, 1(03), 156–170. <https://doi.org/10.58812/ejincs.v1i03.123>
- Rosmayati, S. (2023). Tantangan Kontemporer Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Industrial. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 235–242. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3161>
- Susanti, S., Setiawan, A., Triwani, R., Naibaho, Y., Conia, A., & Sari, I. (2024). Tantangan Manejemen Pelatihan dalam Mengatasi Perbedaan Usia dan Ketersediaan Waktu di Kursus Pelatihan Komputer Alberto. 3(3), 278–288.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11, 2021.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86.