



The Management of Human Resource Development for Qualified Educational Staff to Create Productivity in Islamic Educational Institutions

Sutrisno¹, Tika Dwi Aprilia², Syaiful Bahri³, Murni Yanto⁴

[¹sutrisno.mhs24@iaincurup.ac.id](mailto:sutrisno.mhs24@iaincurup.ac.id) [²tikadwiaprilias.mhs24@iaincurup.ac.id](mailto:tikadwiaprilias.mhs24@iaincurup.ac.id) [³syaiful@iain.curup.ac.id](mailto:syaiful@iain.curup.ac.id)

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

ABSTRACT

Human resources (HR) are a dominant factor in any institution, including in the field of education. Education requires qualified HR to carry out its role in serving the educational needs of the community. The main objective of HR development in the context of education is to improve the skills, abilities, and attitudes of educators and education personnel to realize quality education. This article aims to find out the importance of human resource development in educational institutions. This study uses a qualitative approach, where data collection uses library research. Human resource development can be carried out through several methods, such as training, workshops, certification, and other approaches. There are five indicators of qualified human resources, which are: professionalism, competitiveness, functional competence, participatory excellence, and teamwork. To achieve effectiveness in human resource development, consistency is needed, which is known as the Continuous professional Development (CPD) program.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama Pendidikan yang membangun peradaban suatu bangsa. Oleh sebab itu membangun Pendidikan menjadi keharusan suatu negara agar tercipta SDM yang berkualitas yang mampu menjadi pondasi negara dalam menghadapi setiap perubahan di era globalisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pendidikan meliputi semua aspek baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. (Epon Ningrum 2021).

Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (*learning society*) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. (Dince Putri Juita, Priya, Mayang Azwardi 2024).

Diera persaingan global dan kemajuan IPTEK semua unsur Lembaga Pendidikan diharapkan adaptif terhadap setiap perubahan. Pendidik, Peserta didik, sarana dan prasarana harus terus berbenah dalam rangka menghadapi globalisasi. Pendidik memegang peran besar dalam mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan hidup, dan pengembangan karakter peserta didik. Pendidik merupakan agen perubahan dan agen pencetak SDM berkualitas dan berkarakter. Tenaga Kependidikan adalah sumber daya di sekolah yang memegang peran besar dalam menjalankan manajemen sekolah dan melaksanakan program manajemen sekolah. SDM Pendidikan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan harus senantiasa meningkatkan kompetensi dan mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman. Pengembangan SDM pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, seminar, studi lanjut, mentoring, dan program sertifikasi. Hal ini bertujuan untuk membekali SDM pendidikan dengan pengetahuan dan keterampilan terkini, serta mengembangkan profesionalisme dan etika kerja yang baik. (Epon Ningrum 2021).

Artikel ini akan membahas peran SDM tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan dan dampak peningkatannya terhadap produktifitas kerja Lembaga Pendidikan Islam. Diharapkan artikel ini mampu memberikan kontribusi positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara keseluruhan, sehingga dapat menjawab tantangan global dan membangun bangsa yang lebih maju dan berdaya saing. (Dince Putri Juita, Priya, Mayang Azwardi 2024).

METODE

Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dipilih dalam penelitian ini karena metode ini dapat menggali dan menjelaskan secara rinci dan mendalam tentang fenomena atau fakta lapangan dan mampu memberikan tafsiran ilmiah terhadap fenomena yang terjadi dengan melibatkan penalaran induktif.. (Mallewi Agustin Ningrum, Suryanti 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan studi kepustakaan dengan mencari sumber buku dan artikel. Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dan artikel. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari beberapa buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Artikel yang dijadikan sumber adalah artikel lima tahun terakhir, ini dilakukan agar kredibilitas, validitas dan kualitas tulisan tetap relevan dengan masa sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan SDM Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Islam

Hasil capaian belajar siswa, negara Indonesia berada di peringkat ke 69 dari 80 negara yang terdaftar dalam penilaian Program Penilaian Siswa Internasional, PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 oleh Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Posisi Indonesia dalam pemeringkatan PISA tahun 2022 menempati peringkat ke-69 atau posisi ke-12 terbawah dalam daftar dengan total skor 1.108. dan tidak jauh berbeda dengan peringkat internasional, jika dibandingkan dengan negara ASEAN, Indonesia tetap berada di peringkat menengah ke bawah, tertinggi Singapura (Skor 1.679), kemudian Vietnam (skor 1.403), Brunei (1317), Malaysia (1.213) dan Indonesia berada di peringkat keenam dengan skor 1.108, dibawah Thailand (1.182), dua negara di bawah Indonesia yaitu Filipina (1.058) serta Kamboja (1.012). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih memerlukan adanya peningkatan di berbagai bidang dan pengembangan SDM. Pengembangan SDM manusia di Lembaga Pendidikan tidak hanya bagi tenaga pendidik saja, tetapi juga bagi tenaga kependidikan. Jika tenaga Pendidikan

menentukan kualitas pembelajaran maka tenaga kependidikan berperan dalam manajerial administratif, mendukung proses pembelajaran, pengelolaan sarana prasarana, dan layanan bagi tenaga pendidik dan siswa. (Tengku Darmansah, Intan Nur'aini, Adhli Maulana 2024).

Pengembangan tenaga kependidikan menjadi penting dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja Lembaga pendidikan Islam. 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 (Sri Rahmawati 2024). 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. 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 (Syamsuddin 2017). Untuk itu diperlukan strategi yang tepat dalam rangka pengembangan SDM tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. Berikut strategi pengembangan SDM tenaga kependidikan :

1. IHT atau *In House Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal. Latar belakang penyelenggaraan IHT adalah untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan dengan pertukaran ilmu antar individu lainnya tanpa melibatkan pihak eksternal. Langkah ini diambil untuk menghemat waktu dan biaya.
2. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus dilaksanakan di P4TK atau LPMP dan atau lembaga tertentu yang berwenang melaksanakan pelatihan yang berjenjang karena memiliki tingkat kesulitan tertentu dan atau pelatihan spesialis untuk memperlengkapi tenaga kependidikan dengan perkembangan ilmu dalam bidang keilmuan tertentu
3. Ikut serta dalam seminar. Melalui seminar dapat berinteraksi secara ilmiah dengan para tenaga kependidikan lainnya sehingga dapat saling berbagi ilmu yang berkaitan untuk peningkatan mutu pendidikan.
4. Diskusi. Membahasa topik tertentu berkaitan dengan permasalahan pendidikan. Melalui diskusi yang dilaksanakan secara berkala ini di harapkan rekan tenaga kependidikan dapat saling bertukar pikiran dalam memecahkan masalah tertentu ataupun mengenai pengembangan kompetensi atau karir. (Gloria Ester Verelin Walewangko, Tinneke Evie Meggy Sumual 2022).

Pengembangan Profesional berkelanjutan (CPD) merupakan konsep yang dapat digunakan dalam peningkatan kompetensi dan professional tenaga kependidikan Lembaga Pendidikan Islam. CPD dapat menjadi istilah umum untuk berbagai penunjukan termasuk dalam jabatan, pelatihan, pengembangan staf, bahkan pengembangan diri. Richter et al (2011), mendefinisikan CPD sebagai penyerapan peluang untuk memperdalam dan memperluas kompetensi, pengetahuan, keyakinan, motivasi, keterampilan, dan pengaturan diri. Pelaksanaan CPD yang baik berdampak pada peningkatan kompetensi semua bagian bagian Lembaga Pendidikan Islam termasuk tenaga kependidikan sehingga menjadikan Lembaga Pendidikan Islam terus tumbuh dan berkembang sesuai vis-misi Lembaga Pendidikan Islam. (Lafferty et al. 2024).

Hambatan Pengembangan SDM Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Islam

Peningkatan SDM tenaga kependidikan merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas Lembaga Pendidikan Islam. Untuk itu perlu diperhatikan hal - hal yang dapat

menghambat pengembangan SDM tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam. Berikut hambatan – hambatan pengembangan SDM tenaga kependidikan, antara lain :

1. Pola kepemimpinan yang tidak memberikan dukungan, Terdapat banyak model dan jenis kepemimpinan antara lain Transformasional, Demokrasi, Transaksional, karismatik, Otokraksi. Dalam konteks Pendidikan, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan yang memberikan peluang bagi semua warga sekolah seperti guru, siswa, pegawai, orang tua, masyarakat di lingkungan sekolah agar mampu bersama-sama bekerja dengan nilai luhur yang pada akhirnya dapat membuat semua warga sekolah memiliki peran masing -masing untuk mencapai visi sekolah. kepemimpinan transformasioanal menekankan pentingnya niali nilai kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan. Sebaliknya pola kepemimpinan yang otoriter akan menyebabkan kreatifitas, dan inovasi seluruh stake holder Lembaga Pendidikan Islam menjadi sulit berkembang. (Syakdiah & Bahri 2024)
2. Kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan. Lembaga Pendidikan harus komitmen dan konsisten dalam pengembangan SDM Pendidikan baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
3. Rendahnya motivasi dan komitmen. Perilaku tenaga kependidikan yang tidak mendukung pengembangan SDM adalah rendahnya komitmen dan motivasi untuk selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman.
4. Keterbatasan anggaran Lembaga Pendidikan Islam. Keterbatasan anggaran dapat menghambat pengembangan SDM, untuk itu Lembaga Pendidikan Islam perlu melakukan inovasi dengan melakukan Kerjasama dengan pihak eksternal dengan harapan adanya dukungan anggaran dari pihak eksternal.
5. Sarana dan Prasarana kurang memadai. Sarana dan prasaran yang terbatas dapat menghambat pengembangan SDM tenaga Pendidikan, seperti lembaga Pendidikan Islam yang belum memiliki akses internet tentu saja akan menghadapi keterlambatan memperoleh informasi dan berdampak pada keterlambatan Pengembangan SDM tenaga kependidikan. (Frimayanti 2022).

3. Pengaruh SDM Tenaga Kependidikan Terhadap Produktifitas Lembaga Pendidikan Islam

Pengembangan SDM merupakan katalisator penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja para profesional SDM tenaga kependidikan, sehingga dapat mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan Lembaga pendidikan. Implementasi strategis dari program pelatihan yang dirancang dengan baik dan terstruktur dapat menghasilkan peningkatan substansial dalam keterampilan teknis dan soft skill di antara personil SDM, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan mereka untuk mendorong prduktifitas lembaga Pendidikan Islam. Bukti empiris menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan teknis dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan produktivitas SDM tenaga kependidikan, sedangkan pelatihan keterampilan lunak, yang mencakup kompetensi penting seperti komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan interpersonal, dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan kohesif, serta memupuk hubungan yang lebih kuat di antara para profesional SDM dan para pemangku kepentingan mereka. tim. Selain itu, pengembangan talenta telah muncul sebagai aspek penting dalam strategi pengembangan SDM, karena memungkinkan Lembaga Pendidikan untuk menumbuhkan dan mempertahankan tenaga kependidikan dengan kinerja terbaik, sehingga mendorong produktifitas dan keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam. (Ramadhanti Octavia Bulan Puji Mulya, Faikoh, Noviatus Saleha 2024).

Berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui program mentoring dan pelatihan, serta kesempatan untuk pendidikan lanjutan, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi

dan kepuasan kinerja SDM tenaga kependidikan. Selain itu, pengembangan SDM tidak hanya dapat meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memiliki dampak positif pada retensi, karena tenaga kependidikan yang merasa diinvestasikan dan didukung akan lebih mungkin untuk tetap bersama organisasi. Penanaman etika kerja yang baik merupakan faktor penting dalam keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam, karena tenaga pendidik dan kependidikan yang menunjukkan etika kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih produktif dan loyalitas terhadap lingkungan kerja. Etika kerja mencakup berbagai nilai, termasuk integritas, tanggung jawab, dan kejujuran, yang secara kolektif berkontribusi pada budaya tempat kerja yang positif. (Ramadhanti Octavia Bulan Puji Mulya, Faikoh, Noviatus Saleha 2024)

Pelatihan etika adalah alat yang berharga untuk pengembangan SDM tenaga kependidikan, karena memungkinkan tenaga kependidikan untuk mengenali dan mengatasi masalah etika, dan mempromosikan budaya profesionalisme dalam Lembaga Pendidikan Islam. Lembaga Pendidikan Islam yang secara aktif mendukung dan mengawasi penerapan standar etika cenderung memiliki SDM yang lebih beretika, dan Lembaga pendidikan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dengan inisiatif pelatihan etika dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Hubungan antara pengembangan SDM dan peningkatan etika kerja sangat kuat, dan penelitian telah menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang mencakup pelatihan etika dapat meningkatkan kesadaran dan penerapan etika kerja profesionalisme. Dukungan manajemen dalam pengembangan SDM dan penegakan standar etika sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan produktif. Pada akhirnya, Lembaga pendidikan yang mengintegrasikan pengembangan SDM dengan inisiatif peningkatan etika kerja profesionalisme dapat memetik manfaat, termasuk peningkatan reputasi Lembaga Pendidikan Islam, peningkatan kepuasan pelanggan, berkurangnya risiko perilaku tidak etis, dan peningkatan produktifitas kerja tenaga kependidikan. (Ramadhanti Octavia Bulan Puji Mulya, Faikoh, Noviatus Saleha 2024).

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan Islam adalah kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. SDM yang berkualitas dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi, profesionalisme, dan motivasi yang tinggi untuk mengajar, membimbing, dan mendidik peserta didik. Namun, dalam proses pengembangan SDM dalam lembaga Pendidikan Islam.

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan pengembangan karir, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Lembaga Pendidikan islam juga perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi hambatan dan tantangan pengembangan SDM tenaga kependidikan. Lembaga Pendidikan yang berhasil mengatasi hambatan dan tantangan tentunya akan berdampak pada meningkatnya produktifitas Lembaga Pendidikan Islam dan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan islam.

Artikel ini selain menganalisis pengembang SDM tenaga kependidikan juga diharapkan dapat membuka pemikiran baru, inovasi baru dalam rangka pengembangan Lembaga Pendidikan Islam, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis dan

menemukan metode yang efektif dalam mengembangkan SDM di Lembaga Pendidikan islam di era globalisasi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dince Putri Juita, Priya, Mayang Azwardi, Abhanda Amra. 2024. "Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan" 5 No.4:3068–76.
- Epon Ningrum. 2021. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN" 1 No. 1:1–9.
- Frimayanti, Ade Imelda. 2022. "Strategi Pendidikan Islam Menghadapi Problematika Globalisasi" 3 No.4:46–62.
- Gloria Ester Verelin Walewangko, Tinneke Evie Meggy Sumual, Elni J Usuh. 2022. "HAMBATAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK" 9 No.2:94–104.
- Lafferty, Niamh, Michael Sheehan, Conor Walsh, and Anna Mai Rooney. 2024. "School Leaders ' Perspectives of the Continuous Professional Development of Teachers." *Cogent Education* 11 (1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2392422>.
- Mallewi Agustin Ningrum, Suryanti, Wiryanto. 2022. "Penerapan Sistem Zonasi Kebijakan Baru Berdasarkan Perspektif Orangtua Sebagai Upaya Pemerataan Pendidikan" 8:932–39.
- Ramadhanti Octavia Bulan Puji Mulya, Faikoh, Noviatu Saleha, Salsabila Nurmaulida Syifa. 2024. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja" 2 No.10:110–14.
- Sri Rahmawati, Jamilus. 2024. "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN" 5 No.4:4321–26.
- Syakdiah & Bahri. 2024. *Paradigma Dan Dasar Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Edited by Ummi Kalsum. 1st ed. Indramayu: Pt adab Indonesia Grup.
- Syamsuddin. 2017. "Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1 (1): 3–4. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>.
- Tengku Darmansah, Intan Nur'aini, Adhli Maulana, Muhammad Iqbal Nasution. 2024. "ENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN" 2. no.2:55–62.