

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN:
KAJIAN LITERATUR TENTANG PENDEKATAN, TANTANGAN DAN SOLUSI**

Usep Saepul Anwar¹, Abdul Karim², Suherman³

^{1,2,3} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

¹usepsaepulanwar0@gmail.com, ² karimgurdos@gmail.com,

³prof.suherman14@gmail.com

ABSTRACT

The development of educational human resources (HR) plays an important role in creating a quality and competitive education system. This research aims to examine various challenges and solutions in the development of educational human resources, focusing on the role of educators, including teachers, lecturers and principals, in creating an effective and innovative education system. The research method used is a literature study, where data is obtained from analyzing relevant scientific papers to gain a deeper understanding of related issues. The results show that educators' qualifications and competencies have a significant impact on education quality. Educators' professionalism and work motivation contribute to improved performance and innovation in education. In addition, the development of education human resources is faced with challenges such as the lack of qualified educators, the dynamics of social and technological change, and the unbalanced distribution of education human resources. Based on these results, recommendations include increased investment in educator training and professional development, curriculum adaptation that is responsive to current and future needs, and evidence-based implementation strategies to overcome barriers to HRD. As such, this research provides important insights into how countries can improve the quality and competitiveness of education systems through effective HRH development.

Keywords: educator professionalism, educational innovation, teacher qualifications, human resource development.

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai tantangan dan solusi dalam pengembangan SDM pendidikan, dengan fokus pada peran pendidik, termasuk guru, dosen, dan kepala sekolah, dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan inovatif. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, di mana data diperoleh dari analisis karya tulis ilmiah yang relevan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu-isu terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi dan kompetensi pendidik memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Profesionalisme dan motivasi kerja pendidik berkontribusi pada peningkatan kinerja dan inovasi dalam pendidikan. Selain itu, pengembangan SDM pendidikan dihadapkan pada tantangan seperti kurangnya tenaga pendidik berkualitas, dinamika perubahan sosial dan teknologi, serta ketidakseimbangan distribusi SDM pendidikan. Berdasarkan hasil ini, rekomendasi yang diajukan meliputi peningkatan investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional pendidik, adaptasi kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan masa kini dan masa depan, dan strategi implementasi berbasis bukti untuk mengatasi hambatan dalam pengembangan SDM pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana negara dapat meningkatkan mutu dan daya saing sistem pendidikan melalui pengembangan SDM yang efektif.

Kata Kunci: profesionalisme pendidik, inovasi pendidikan, kualifikasi guru, pengembangan SDM.

A. Pendahuluan

Dalam upaya membangun sistem pendidikan yang bermutu dan berdaya saing, Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan memegang peran penting. SDM pendidikan, yang mencakup guru, dosen, kepala sekolah, staf pendidikan, dan pengambil kebijakan, adalah pilar utama yang menentukan kualitas dan daya saing pendidikan suatu negara. Kualitas SDM pendidikan berpengaruh langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran, pencapaian akademik siswa, dan inovasi dalam metode pengajaran. Menurut Tugiah dan Jamilis (2022), pendidik sebagai SDM memiliki peran yang signifikan dalam proses pendidikan yang dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Guru

professional tentunya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk kepentingan kemajuan mutu pendidikan itu sendiri. Semakin profesional guru maka semakin dapat memperbaiki proses pembelajaran dan semakin meningkat kualitas pencapaian tujuan pembelajaran (Sastrawan, K. B., 2016).

Selain itu, SDM pendidikan juga berperan penting dalam memperkuat fondasi sosial dan ekonomi suatu negara. Guru yang berkualitas dan berkompeten dapat membentuk generasi muda yang terampil, terdidik, dan berdaya saing tinggi. Mereka membantu mengembangkan potensi siswa, membimbing mereka untuk meraih prestasi akademik yang tinggi, dan mempersiapkan mereka untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM pendidikan tidak hanya berdampak pada sektor pendidikan itu sendiri, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan keberlanjutan sosial suatu negara.

Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, pentingnya SDM pendidikan semakin menjadi fokus perhatian. Dengan kemajuan zaman dan pertumbuhan globalisasi yang cepat, diperlukan peningkatan kualitas dalam bidang pendidikan. Setiap sistem pendidikan harus sanggup mengadopsi perubahan dan melakukan perbaikan demi meningkatkan mutu pendidikan (Goodwin, 2014). Negara-negara yang berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan para pendidik cenderung lebih unggul dalam persaingan global. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM pendidikan harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu dan daya saing sistem pendidikan suatu negara.

Artikel ini mengulas tentang berbagai aspek pengembangan SDM dalam sektor pendidikan, dengan fokus pada identifikasi dan analisis pendekatan, tantangan, serta solusi

yang efektif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing pendidikan. Diskusi ini melibatkan eksplorasi mendalam terhadap peran penting para pendidik, termasuk guru, dosen, dan kepala sekolah, dalam menciptakan sistem pendidikan yang kompetitif dan bermutu. Artikel ini menyoroti pentingnya profesionalisme dan kompetensi pendidik dalam mempengaruhi hasil pembelajaran serta inovasi pendidikan. Selain itu, dibahas pula tantangan yang dihadapi dalam mengelola dan mengembangkan SDM, seperti kekurangan tenaga pendidik berkualitas dan dinamika perubahan sosial dan teknologi. Terakhir, artikel ini mengusulkan strategi implementasi berbasis bukti dan praktik terbaik untuk mengatasi hambatan tersebut, termasuk melalui investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional, serta adaptasi kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan masa kini dan masa depan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Metode kajian pustaka merupakan pendekatan yang umum digunakan dalam penelitian

ilmiah untuk mengumpulkan, menelaah, dan menghubungkan sumber-sumber ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut Sanusi (2016:32), penelitian kepastakaan atau library research adalah proses penelitian yang melibatkan pengumpulan data atau informasi dari karya tulis ilmiah yang secara langsung berkaitan dengan objek penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari sumber-sumber kepastakaan, dan analisis dilakukan untuk menyelesaikan masalah tertentu serta untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang materi yang relevan. Lebih lanjut, menurut Sugiyono (2018: 291), studi pustaka merupakan upaya untuk memeriksa secara teoretis berbagai referensi yang terkait dengan nilai-nilai, budaya, dan norma yang ada dalam konteks sosial yang sedang diselidiki. Penelitian ini bergantung pada literatur ilmiah yang relevan dan tidak bisa dipisahkan dari sumber-sumber literatur yang terkait. Sebelum memulai analisis literatur, peneliti perlu memastikan sumber-sumber informasi ilmiah yang akan digunakan. Sumber-sumber ini termasuk buku teks, artikel jurnal ilmiah, dokumentasi hasil penelitian seperti skripsi, tesis,

dan disertasi, serta sumber-sumber digital seperti internet dan lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Ada tiga alasan mengapa menggunakan penelitian pustaka. Pertama, kadangkala hanya melalui penelitian pustaka, persoalan penelitian bisa dipecahkan. Kedua, studi pustaka merupakan tahap penting, di mana menjadi studi pendahuluan untuk memahami lebih dalam tentang fenomena baru yang sedang muncul di lapangan atau di masyarakat. Ketiga, data dari literatur tetap dapat diandalkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Wandi, Z. N., & Mayar, F., 2020). Oleh karena itu, dengan menggunakan penelitian pustaka dan mengandalkan sumber-sumber perpustakaan untuk mendapatkan data penelitian, aktivitas penelitian dapat terfokus hanya pada bahan-bahan yang ada di dalam perpustakaan, tanpa memerlukan pengumpulan data di lapangan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merujuk pada beragam individu yang terlibat dalam sistem pendidikan, seperti guru, dosen, kepala sekolah, staf administrasi, peneliti pendidikan, konselor, dan pengambil kebijakan

pendidikan. SDM pendidikan tidak hanya mengacu pada aspek profesionalisme dalam mengajar atau memimpin, tetapi juga mencakup kualitas personal, kemampuan berkomunikasi, adaptabilitas, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak terkait. Manajemen SDM harus memperhatikan keunggulan kompetitif untuk menciptakan kesuksesan lembaga pendidikan. Strategi pengelolaan SDM melaluipeningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM sehinggayang terlibat dalam proses belajar dan mengajarmerupakan SDM berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian (Shahin, 2021).

Ruang lingkup SDM pendidikan meliputi berbagai peran dan tanggung jawab, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi. Ini mencakup guru yang bertanggung jawab atas proses pembelajaran dan pembimbingan siswa, kepala sekolah yang memimpin manajemen sekolah dan pengembangan kurikulum, staf administrasi yang mendukung operasional harian sekolah, dosen yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran di perguruan tinggi,

peneliti pendidikan yang terlibat dalam penelitian tentang berbagai aspek pendidikan, konselor yang memberikan bimbingan kepada siswa, dan pengambil kebijakan pendidikan yang merancang dan melaksanakan kebijakan pendidikan. Firmadani (2022) menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui pendidikan formal, program pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan diri sendiri. Selain itu, ruang lingkup SDM pendidikan juga mencakup pengembangan profesional, evaluasi kinerja, manajemen sumber daya manusia, dan kontribusi terhadap kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompleksitas SDM pendidikan

Aspek kualifikasi dan kompetensi SDM pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Kualifikasi mengacu pada latar belakang akademik, pelatihan, dan sertifikasi yang dimiliki oleh individu yang terlibat dalam pendidikan, seperti guru dan dosen. Guru yang memiliki gelar pendidikan yang relevan dan

sertifikasi yang sesuai memiliki dasar yang kuat dalam memahami teori dan praktik pendidikan. Profesionalisme seorang guru terlihat dari kompetensinya sebagai seorang guru yang terdiri dari kompetensi pedagogik, profesional, keperibadian dan sosial (Mulyani, 2019). Salah satu dimensi kompetensi gurusesuai dengan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun,2007) tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adalah kompetensi profesional.

Aspek motivasi dan profesionalisme merupakan unsur penting dalam kinerja SDM pendidikan. Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka dalam konteks pendidikan. Guru dan staf pendidikan yang termotivasi memiliki hasrat yang kuat untuk memberikan yang terbaik bagi siswa mereka, berinovasi dalam metode pengajaran, dan terus meningkatkan diri. Motivasi ini juga mempengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Penelitian oleh Dewi (2015) menegaskan bahwa

profesionalisme guru dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan profesionalisme saling terkait dalam meningkatkan kualitas kinerja guru

Dalam sektor pendidikan, kekurangan guru yang berkualitas dapat berdampak negatif pada hasil belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan (Silalahi & Sahara, 2022).

Perubahan dinamika sosial, teknologi, dan kebutuhan masyarakat merupakan faktor penting yang memengaruhi sistem pendidikan saat ini. Perubahan dalam dinamika sosial, seperti perubahan nilai-nilai budaya, struktur keluarga, dan tuntutan sosial, mempengaruhi pola pikir dan perilaku siswa serta mengubah kebutuhan pendidikan mereka. Hal ini membutuhkan pendidik yang dapat mengakomodasi berbagai kebutuhan dan latar belakang siswa, serta memperhatikan isu-isu sosial yang relevan dalam pembelajaran. Selain itu, perkembangan teknologi, terutama di era digital, telah mengubah cara kita belajar, mengajar, dan berinteraksi.

Hal ini sejalan dengan temuan lain yang menunjukkan bahwa teknologi dalam pendidikan dapat membuat pembelajaran menjadi lebih menarik, efisien, dan efektif tanpa mengurangi esensi nilai pembelajaran (Tiara, 2022). Selain itu, menurut (Sari et al., 2022) integrasi teknologi dalam pembelajaran juga telah terbukti dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Pendidikan harus dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan yang relevan bagi siswa untuk sukses dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka di masa depan. Dengan memahami dan merespons perubahan dinamika sosial, teknologi, dan kebutuhan masyarakat, pendidikan dapat tetap relevan dan efektif dalam mempersiapkan generasi muda untuk masa depan yang penuh dengan tantangan dan peluang.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan distribusi guru dan akses pendidikan dapat berdampak negatif signifikan terhadap capaian pendidikan (Nurmutiazifah & Yuniasih, 2021). Akibatnya, beberapa daerah atau kelompok masyarakat mungkin mengalami kurangnya akses terhadap pendidikan berkualitas dan terampil, sementara yang lain dapat

menikmati keuntungan dari akses yang lebih baik terhadap SDM pendidikan yang berkualitas.

Ketidakseimbangan distribusi SDM pendidikan dapat mengakibatkan kesenjangan pendidikan yang lebih besar antara kelompok-kelompok sosial dan daerah, serta memperburuk disparitas dalam pencapaian akademik dan kesempatan hidup. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk mengatasi ketidakseimbangan ini, seperti program insentif untuk mendorong pendidik untuk mengajar di daerah terpencil, alokasi sumber daya yang lebih merata, dan upaya untuk meningkatkan representasi dan keberagaman dalam profesi pendidikan.

Keduanya saling terkait dan berperan dalam mempersiapkan guru yang tidak hanya memiliki keahlian akademik, tetapi juga keterampilan interpersonal dan etika profesi yang tinggi. Peningkatan pendidikan formal membantu guru memahami kerangka kerja ilmiah dan metodologis, sementara peningkatan profesionalisme memungkinkan mereka untuk menerjemahkan teori ke dalam praktik pengajaran yang responsif dan adaptif terhadap

kebutuhan individual siswa. Selain itu, guru yang profesional adalah mereka yang berkomitmen pada pengembangan diri yang berkelanjutan, mengevaluasi dan menyempurnakan metode pengajarannya secara berkala, serta berpartisipasi aktif dalam komunitas pendidikan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Menurut Munasir (2021), pengembangan profesionalisme guru sangat menentukan keberhasilan tujuan pembelajaran.

Dengan demikian, peningkatan pendidikan formal dan profesionalisme guru tidak hanya menguntungkan guru itu sendiri, tetapi juga secara signifikan meningkatkan pengalaman belajar siswa, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di masa depan. Sejalan dengan ini, kebijakan pendidikan harus mendukung pengembangan profesional guru melalui akses ke pendidikan yang lebih tinggi, peluang pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan sistem insentif yang memadai untuk mengakui dan mempromosikan keunggulan dalam pengajaran

Pengembangan kurikulum yang relevan memastikan bahwa materi

ajar selaras dengan kebutuhan nyata dunia kerja dan persiapan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan. Pengembangan kurikulum, baik pada tingkat nasional maupun lokal, merupakan salah satu strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Lahmi et al., 2021).

Kurikulum dinamis mencerminkan penerimaan terhadap inovasi dan perubahan. Ini memerlukan peninjauan dan pembaruan reguler berdasarkan umpan balik dari pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan industri. Integrasi teknologi dalam kurikulum, misalnya, dapat memperkaya pengalaman belajar siswa dan membuat pembelajaran lebih interaktif dan menarik. Selain itu, pendidikan berbasis proyek dan pembelajaran yang berorientasi pada masalah dapat mendukung pengembangan keterampilan praktis dan aplikasi pengetahuan dalam situasi nyata.

Membangun lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada hasil memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan berbagai aspek manajemen dan budaya

organisasi. Hal ini dimulai dengan memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan di seluruh tingkatan organisasi, memungkinkan informasi mengalir bebas dan memastikan setiap anggota tim merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian karyawan, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial, memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai standar yang lebih tinggi. Fleksibilitas kerja, termasuk jam kerja yang fleksibel dan kemungkinan bekerja dari jarak jauh, menunjukkan kepercayaan organisasi kepada karyawannya dan mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selain itu, penekanan pada pengembangan profesional dan karir melalui pelatihan berkelanjutan, mentorship, dan peluang belajar menunjukkan komitmen organisasi terhadap pertumbuhan karyawan, mendorong mereka untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang

bebas dari diskriminasi dan mempromosikan kerja sama tim, keberagaman, dan inklusi, adalah fundamental untuk mendorong inovasi dan kerja sama yang efektif. Fokus pada tujuan dan hasil, dengan penetapan target yang jelas dan sistem evaluasi yang adil, memastikan bahwa semua anggota tim bekerja menuju visi bersama dan terdorong untuk memberikan performa terbaik mereka.

Dengan menggabungkan prinsip-prinsip ini ke dalam budaya dan operasi sehari-hari, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan tetapi juga memaksimalkan efisiensi dan produktivitas, membawa organisasi tersebut ke tingkat keberhasilan yang lebih tinggi. Lingkungan seperti ini tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga membantu memastikan organisasi dapat beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah.

Lebih lanjut, keterlibatan komunitas dalam pendidikan membuka peluang bagi siswa untuk belajar dari sumber daya dan ahli lokal, serta mempraktikkan keterampilan mereka dalam konteks

nyata yang lebih luas. Program seperti magang, proyek berbasis komunitas, dan kegiatan sukarela memperkaya kurikulum sekolah dengan pengalaman praktis dan pembelajaran layanan yang menanamkan nilai-nilai kewarganegaraan dan tanggung jawab sosial.

Selain itu, komunitas dapat mendukung sekolah melalui sumber daya, baik finansial maupun non-finansial, seperti fasilitas, bahan pembelajaran, atau dukungan ekspertise yang memperkuat program pendidikan dan ekstrakurikuler. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga memperkuat ikatan antara sekolah, keluarga, dan komunitas, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap kesuksesan pendidikan dan kesejahteraan siswa. Melalui kemitraan ini, pendidikan menjadi usaha kolektif yang mengakar pada prinsip bahwa keberhasilan siswa adalah tanggung jawab bersama, mendorong lingkungan yang inklusif dan mendukung dimana setiap siswa diberi kesempatan untuk berkembang dan berhasil.

Peningkatan akses dan kesempatan pendidikan bagi semua lapisan masyarakat merupakan salah

satu pilar fundamental dalam menciptakan masyarakat yang adil dan maju. Safarah dan Wibowo (2018) yang menyoroti bahwa pemerataan pendidikan melibatkan dua elemen kunci, yaitu memberikan pengetahuan kepada individu untuk berpartisipasi dalam kehidupan serta memberikan akses pendidikan yang luas kepada semua individu. Dalam konteks ini, kebijakan dan program pendidikan harus dirancang untuk mengatasi hambatan geografis, ekonomi, sosial, dan budaya yang sering kali mencegah kelompok tertentu dari akses ke pendidikan berkualitas. Ini berarti tidak hanya menyediakan infrastruktur pendidikan yang memadai di daerah terpencil dan kurang berkembang, tetapi juga menawarkan beasiswa dan bantuan keuangan bagi siswa dari keluarga berpenghasilan rendah. Selain itu, pendekatan pendidikan inklusif yang menerima keberagaman siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus, adalah esensial untuk memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang.

Penggunaan teknologi dalam pendidikan juga menawarkan peluang untuk memperluas akses pendidikan

melalui pembelajaran jarak jauh dan sumber daya online, memungkinkan siswa yang terisolasi atau tidak dapat menghadiri sekolah fisik untuk tetap terlibat dalam proses pembelajaran. Pendidikan dewasa dan program pembelajaran seumur hidup membantu memastikan bahwa individu di semua tahap kehidupan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, membuka jalan bagi pengembangan karir dan peningkatan kualitas hidup.

Langkah-langkah ini, disertai dengan upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, akan meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing global lulusan. Dengan demikian, peningkatan akses dan kesempatan pendidikan bagi semua lapisan masyarakat tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan kohesi sosial, membentuk dasar untuk pembangunan berkelanjutan dan kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

Meskipun memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas SDM pendidikan, penerapan sistem

evaluasi dan penilaian kinerja juga dihadapkan pada sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah pengembangan instrumen evaluasi yang relevan dan dapat diandalkan. Instrumen evaluasi yang baik harus mencakup berbagai aspek kinerja pendidik, termasuk kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, kemampuan mengelola kelas, dan kontribusi terhadap perkembangan sekolah secara keseluruhan. Selain itu, diperlukan pelatihan bagi para pengawas atau evaluator untuk menggunakan instrumen ini secara efektif dan obyektif. Dengan mengatasi tantangan ini, penerapan sistem evaluasi dan penilaian kinerja dapat menjadi alat yang efektif dalam mendukung pengembangan SDM pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, ketidakselarasan antara kebijakan dan praktik di lapangan juga menjadi tantangan yang perlu diatasi dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM pendidikan. Terkadang, meskipun ada kebijakan yang mendukung pengembangan SDM, namun implementasinya terhambat oleh kenyataan di lapangan yang mungkin berbeda. Misalnya,

kurangnya sumber daya atau ketersediaan pelatihan yang memadai dapat menghambat efektivitas program pengembangan SDM. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih besar untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada dapat dijalankan dengan baik di tingkat praktik, serta untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan konkret yang mungkin muncul dalam proses implementasi. Dengan demikian, pengembangan SDM pendidikan dapat berlangsung secara lebih efektif dan berkelanjutan.

E. Kesimpulan

Dalam kajian tentang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pendidikan, ditemukan bahwa kualitas dan kompetensi pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu dan daya saing pendidikan. Pendidik yang profesional dan berkualitas tinggi tidak hanya memberikan dampak positif pada pencapaian akademik siswa, tetapi juga pada inovasi dalam metode pengajaran. Investasi dalam pengembangan SDM pendidikan terbukti memberikan pengaruh besar terhadap pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan keberlanjutan sosial

suatu negara. Globalisasi dan kemajuan teknologi menuntut adanya peningkatan terus-menerus dalam kualitas pendidikan, dengan SDM pendidikan yang mampu mengadopsi perubahan dan melakukan perbaikan. Strategi pengembangan SDM yang efektif meliputi pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, adaptasi kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan masa kini dan masa depan, serta peningkatan motivasi dan profesionalisme pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- A Lin Goodwin (2010). Globalization and the preparation of quality teachers: rethinking knowledge domains for teaching, *Teaching Education*, 21(1), 19-32, DOI: <https://doi.org/10.1080/10476210903466901>
- Dewi Fitriani, Nurlaela dan Dirarini Sudarwadi, "Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari", *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1 No. 1 (November 2018) 119-133, 121. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

- ekonomi sma se-kota malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1).
<https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Firmadani, F. (2022). Strategi pengembangan kompetensi profesional guru sekolah menengah atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2), 192-207.
<https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>
- Kusumawati, E. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia di taman kanak-kanak. *Edunity : Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 1(04), 207-222.
<https://doi.org/10.57096/edunity.v1i04.25>
- Lahmi, A., Arman, I., & Mursal, M. (2021). Supervisi klinis sebagai upaya peningkatan kompetensi guru pai. *Jurnal Islamika*, 4(1), 58-68.
<https://doi.org/10.37859/jsi.v4i1.2440>
- Mulyani, Nani. (2019). Pengembangan profesionalisme guru pada mtsn 1 serang melalui peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(01), 87–96.
- Munasir, M. (2021). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 24-34.
<https://doi.org/10.51454/jimsh.v3i1.67>
- Nurmutiazifah, A. and Yuniasih, A. F. (2021). Penerapan model regresi data panel : determinan ketimpangan capaian pendidikan di kawasan timur indonesia (kti) 2015-2019. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2020(1), 1294-1304.
<https://doi.org/10.34123/semnasofstat.v2020i1.705>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun. (2007). *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Safarah, A. A. and Wibowo, U. B. (2018). Program zonasi di sekolah dasar sebagai upaya pemerataan kualitas pendidikan di indonesia. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 21(2), 206.
<https://doi.org/10.24252/lp.2018v21n2i6>
- Sari, W. N., Gustanu, P., Suprayitno, M. I. H., Etriya, R., & Aprilia, C. A. (2022). Penerapan video pembelajaran ipa dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada pembelajaran online kelas v sd n pulorejo 02. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 2795-2800.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.744>
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 65-73

- Shahin, D. Y. M. Meligy. (2021). Evaluating Distance Learning Experience in Egyptian schools in light of the Corona crisis and its developments. *International Journal of Research in Curriculum Instruction and Educational Technology*, 7(1), 57–94
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.347>.
- <https://doi.org/10.21608/jrciet.2021.134634>
- Silalahi, R. Y. B. and Sahara, S. (2022). Upaya pengembangan sdm guru paud berbasis kompetensi profesional. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(6), 6478-6491.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i6.2691>
- Tiara, T. (2022). Kajian filsafati terhadap kemajuan teknologi pendidikan di indonesia. *Indonesian Journal of Teaching and Learning (INTEL)*, 1(1), 171-178.
<https://doi.org/10.56855/intel.v1i1.284>
- Tugiah, T. and Jamilis, J. (2022). Pengembangan pendidik sebagai sumber daya manusia untuk mempersiapkan generasi milenial menghadapi era digital. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 498-505.
https://doi.org/10.59188/jurnalsos_tech.v2i6.350
- Wandi, Z. N., & Mayar, F. (2020). *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Analisis Kemampuan Motorik Halus dan Kreativitas pada Anak Usia Dini melalui Kegiatan Kolase Abstrak*. 4(1), 351–358.
-