

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPERKUAT MUTU KINERJA INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM

Nurlaili¹, Asbiri², Leny Marlina³, Febrianti⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

¹nurlaili_24052170024@radenfatah.ac.id, ²asbiri_24052170030@radenfatah.ac.id,

³Lenymarlina_uin@radenfatah.ac.id, ⁴Febrianti_uin@radenfatah.ac.id,

ABSTRACT

Human resource development (HRD) is one of the fundamental aspects in improving the performance quality of institutions, especially in the context of Islamic education. This study aims to analyze HRD strategies to strengthen institutional performance based on various previous studies. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. Data were obtained from a literature review, including scientific journals, books, and other documents that support the discussion in this article. The results of this study show that effective human resource development (HRD) in Islamic educational institutions involves several important aspects, such as training, skill development, career management, and performance assessment. With good HR management, Islamic educational institutions can improve the quality of graduates, strengthen the performance of educational staff, and enhance the overall competitiveness of the institution. This emphasizes the importance of comprehensive HR management to achieve better educational goals that are relevant to the needs of the times.

Keywords: HR development, performance quality, islamic education, institution

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam meningkatkan mutu kinerja institusi, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM dalam memperkuat kinerja institusi berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data didapatkan dari literature review berupa jurnal ilmiah, buku, dan dokumen lainnya yang mendukung pembahasan pada artikel ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di institusi pendidikan Islam melibatkan berbagai aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, pengelolaan karir, dan penilaian kinerja. Dengan manajemen SDM yang baik, institusi pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas lulusan, memperkuat kinerja tenaga kependidikan, serta memperbaiki daya saing institusi tersebut secara keseluruhan. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang komprehensif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan relevan dengan kebutuhan zaman.

Kata Kunci: pengembangan SDM, mutu kinerja, pendidikan islam, intitusi

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam pengelolaan institusi pendidikan. Mutu SDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja institusi, baik dari segi akademik maupun non-akademik (Sofiah & Pratama, 2024). Rusmini menegaskan bahwa peningkatan mutu lembaga pendidikan tinggi sangat bergantung pada strategi pengembangan SDM yang diterapkan. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai strategi pengembangan SDM guna memperkuat mutu kinerja institusi. Dalam konteks pendidikan Islam. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup aspek teknis dan profesionalisme tenaga pendidik, tetapi juga nilai-nilai spiritual dan etika kerja yang berlandaskan ajaran Islam. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aifalesasunanda, Citriadin, dan Maujud yang menyoroti pentingnya literasi digital dalam mendukung pengembangan SDM yang adaptif terhadap perkembangan zaman (Sofiah & Pratama, 2024).

Sumber daya merupakan potensi untuk menggunakan pikiran dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi tersebut dikembangkan. Sumber daya sebagai pengalaman belajar yang terorganisir dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kemungkinan memperbaiki dan mempertumbuhkan kinerja (Tahir, 2017). Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan mutu dan profesional dalam institusi juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen lain tidak akan berarti banyak apabila dosen dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik dengan baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang ditetapkan pada dasarnya memacu pengelola pendidikan, para dosen, karyawan dan masyarakat untuk lebih serius

membenahi pendidikan. Persoalannya di tengah tuntutan pada era globalisasi pendidikan, justru kita masih tengah menghadapi kesulitan dalam pemenuhan sumber belajar, SDM dosen dan karyawan, mutu output atau outcome Pendidikan, pembiayaan pendidikan, kompetensi dosen, lemahnya sistem rekrutmen, lembaga pendidikan tinggi untuk melakukan inovasi pembaharuan dan pengembangan menjadi perguruan tinggi yang berprestasi (Aifalesasunanda et al., 2024). Upaya untuk mewujudkan institusi atau perguruan tinggi yang berprestasi itu sebenarnya menuntut keterlibatan semua pihak termasuk dan pasilitas lembaga yang ada. Dan yang menjadi posisi kunci adalah pimpinan, selanjutnya dari sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki kompetensi keilmuan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat ditawar lagi.

Di sisi lain, pengembangan institusi dapat dilakukan melalui penataan sistem dengan membangun wacana dan wawasan bahwa institusi atau lembaga pendidikan tinggi tersebut haruslah dilihat sebagai

suatu sistem, karena itu semua potensi, sumber daya, peluang, kelemahan, serta resiko pengelolaan secara keseluruhan sebagai sistem yang dapat saling mempengaruhi manajemen secara keseluruhan. (Sawaluddin & Rustandi, 2020) Selain itu, peningkatan kualitas SDM juga berhubungan erat dengan kebijakan institusi dalam menyediakan akses terhadap pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan menekankan bahwa institusi yang menerapkan sistem pembelajaran berkelanjutan akan mampu menciptakan tenaga pendidik yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan.

Wahid Tahir (2022) menyebut pengembangan manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman, sikap, dan perilaku siswa secara mendalam (Tahir, 2022). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hakikat manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu merupakan suatu sistem implementasi dalam menjalankan

suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas dan dalam meningkatkan mutu kinerja sumber daya dalam memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara terus menerus untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas dasar manusia, produk dan lingkungan yang melibatkan seluruh unsur dan stakeholder organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan yaitu suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya yang berkompeten dengan loyalitas dan daya Juang yang tinggi sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.

Sholeh (2023) mengatakan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan melakukan analisis terhadap Studi literatur diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, makalah seminar dan publikasi terkait

Dengan penelitian ini. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai strategi pengembangan SDM yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam di antaranya pelatihan dan pengembangan, program magang, beasiswa dan penghargaan, program *mentorship*.

Peningkatan kesejahteraan SDM, kolaborasi dengan lembaga lain dan evaluasi kinerja SDM, pembinaan spiritual implementasi teknologi, dan pengembangan inovasi. Dengan adanya strategi pengembangan SDM yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat memiliki SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan Islam (Sholeh, 2023).

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan Hidayah (2024) bahwa inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja lembaga. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif descriptive dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan teknik observasi, wawancara untuk analisis data melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, sajian data penarikan simpulan, dan verifikasi. Adapun hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja lembaga berdasarkan tinjauan terkini dan implikasi praktis ialah pentingnya kolaborasi antara staf pengajar, staf manajemen, dan pihak berkepentingan Eksternal Juga ditemukan sebagai kunci keberhasilan. Rekrutmen yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen kinerja yang terstruktur, dan integrasi teknologi membentuk suatu kesatuan strategis. Kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan juga menjadi kunci untuk keberlanjutan dan keberhasilan kualitas kinerja lembaga pendidikan dengan melakukan hal tersebut sehingga dapat mengelola sumber daya manusia yang lebih efisien, merespon perubahan dengan cepat, dan menciptakan budaya organisasi yang dinamis.(Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode penelitian deskriptif. Menurut Sukmadinata penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang

paling dasar artinya penelitian ini ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Metode penelitian deskriptif ini digunakan dengan tujuan utama yaitu menggambarkan secara sistematis, fakta dan karakteristik, objek atau subjek yang diteliti secara tepat (Adlini et al., 2022). Data dikumpulkan secara literature review dari jurnal ilmiah, buku, dan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini menganalisis data penulis menganalisis data secara induktif yaitu menemukan kenyataan kenyataan yang terdapat dalam data. Untuk analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Desain penelitian menggambarkan rencana yang akan diteliti berkaitan dengan topik penelitian (Assyakurrohim et al., 2022).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengembangan SDM dapat dianalogikan sebagai proses peningkatan kemampuan,

keterampilan dan pengetahuan seseorang dari sudut pandang ekonomi ini dapat dikatakan bahwa sebagai akumulasi modal manusia dan investasi efek nya dalam pembangunan ekonomi (Winarti, 2022). SDM memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Inovasi penting dalam dua cara utama bagi organisasi, memainkan peran dalam perkembangan radikal dan perubahan berkelanjutan yang lebih kecil. Ketika organisasi berusaha untuk menjadi lebih inovatif, maka perilaku karyawan juga harus berubah. Untuk inovasi berlangsung perusahaan dapat memanfaatkan modal manusia untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru. Bidang inovasi dalam pengembangan SDM tidak mempunyai batasan dalam kategori *Pertama*; manajemen sumber daya manusia untuk inovasi mencakup semua elemen terus menerus mencari personil yang dibutuhkan, personil sesuai dan menemukan posisi yang sesuai.

Hal ini merupakan kegiatan yang menantang yang memerlukan perencanaan, pendidikan dan pelatihan yang matang dan teliti. Ini

termasuk tantangan untuk merekrut, mendidik dan melatih manajemen berkualitas tinggi dan personel kepemimpinan di tingkat strategis dan operasional. Pengetahuan dan keterampilan orang-orang ini sangat penting untuk memimpin dan mengelola organisasi besar dan kompleks yang menjangkau berbagai departemen. *Kedua*; inovasi di bidang teknologi sangat diperlukan untuk pengembangan SDM strategis dan pembangunan kemampuan, tetapi dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk menyediakan dana dan dukungan untuk itu inovasi teknologi dapat di kemungkinkan. Tanpa adanya dukungan dana yang dibutuhkan inovasi hanya akan jalan di tempat (Wijaya, 2021). Jenis inovasi yang ketiga merupakan gabungan dari dua bidang pertama dan saling melengkapi di antara ketiganya. Dalam pengembangan sebuah lembaga pendidikan harus diawali dengan pengembangan sumber dayanya, mengingat sumber daya manusia merupakan pengelola lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang diarahkan sesuai dengan

tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan dengan organisasi lainnya (Mukhlison Effendi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa masalah sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan tinggi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan (Amelia et al., 2022).

Dengan demikian, sumber daya manusia pendidikan yang dimaksud

di sini adalah (1) Tenaga pendidik, terdiri atas Pembimbing, penguji, pengajar/dosen, dan pelatih; (2) Tenaga fungsional kependidikan, terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan dan pustakawan (3); Tenaga teknis ke pendidikan terdiri atas laporan dan teknisi sumber belajar; (4).Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan di luar sekolah dan (5); Tenaga lain yang mengurus masalah-masalah manajerial atau administrasi kependidikan. Sedangkan Mulyati, yang mengutip pendapat Mondy, Noe, dan Premeaux menyatakan bahwa pengembangan SDM meliputi: (1) pelatihan (*training*), (2) pengembangan (*development*), (3) pengembangan karir (*career development*), dan (4) penilaian kinerja (*performance appraisal*) (Wijaya, 2021).

Pertama, pelatihan (*training*) merupakan kegiatan yang dirancang memberikan kesempatan kegiatan belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait

dengan pekerjaannya (Sawaluddin & Rustandi, 2020). Pengembangan (*development*) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal dan review periodik dan evaluasi kinerja individu atau tim. Latihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia, organisasi dan harapan-harapan untuk *performance* tertentu (Sawaluddin & Rustandi, 2020). Dalam latihan diciptakan suatu lingkungan para tenaga kependidikan dapat memperoleh atau mempelajari keahlian, perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang

didudukinya sekarang. Peningkatan sumber daya manusia lembaga pendidikan tinggi harus dilakukan dengan berbagai langkah-langkah yang konstruktif sesuai dengan kebutuhannya, namun untuk menyederhanakan konstruksi tersebut maka setidaknya bisa di garisbawahi sebagai berikut yaitu dengan langkah Pendidikan dan Pelatihan peningkatan manajemen dan kompetensi sumber daya manusia tersebut.

Kedua, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program *training* yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Rusmini, 2015). Definisi lain pengembangan (*development*) adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seseorang karyawan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama kariernya. Menurut Sumarni dan

Soeprihanto, ada dua metode latihan dan pengembangan, yaitu:

- a. Latihan (*Training*). Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
- b. Pendidikan (*Education*). Pendidikan adalah latihan untuk memperbaiki latihan seorang karyawan tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan organisasi perusahaan (Munawwarah et al., 2024)

Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program latihan dan pengembangan. Karena itu, komitmen pimpinan sangat penting agar latihan dan pengembangan karyawan berlangsung secara efektif, baik dari perencanaan, proses serta tujuan dari latihan dan pengembangan dapat tercapai

(Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022). Adapun tujuan latihan dan pengembangan yaitu untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam karyawan, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan karyawan baru untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan manfaat latihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas, menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan dan memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.

Dari paparan di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam

menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, pengembangan karier, Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai, Dalam bukunya Manajemen SDM untuk perusahaan, karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Sedangkan keberuntungan hanya terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan persiapan. Agar karier dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan karier, yaitu proses hingga seseorang dapat memilih tujuan karier serta jalan untuk mencapai tujuan tersebut. Perkembangan karier terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana kariernya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan

tersebut. Perkembangan karier sangat membantu karyawan untuk menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangannya lembaga.

Keempat, Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum penilaian kinerja adalah: (1) untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan; (2) untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan; (3) untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan; dan (4) untuk meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan khusus penilaian kinerja adalah: (1) untuk melakukan promosi,

menghentikan pekerjaan yang salah, menegakkan disiplin, menentukan penghargaan; (2) sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi; (3) sebagai umpan balik bagi pekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memperbaiki kekeliruan; (4) untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya; (5) memberikan spesifikasi jabatan; (6) untuk meningkatkan komunikasi sebagai usaha mewujudkan hubungan yang manusiawi dan harmonis.

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan berbasis kinerja merupakan kegiatan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan yang didasarkan pada kinerja atau performansinya untuk meningkatkan keefektifan institusi dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian maka sumber daya manusia pendidikan yang memiliki kinerja sesuai standar atau di atas standar yang ditentukan oleh institusi memiliki kesempatan dan peluang untuk memperoleh respon dari institusi tersebut sesuai ketentuan yang diterapkan.

Pengembangan tenaga kependidikan berbasis kinerja ini dapat meningkatkan suasana

konduif dalam bekerja, sehingga tujuan pengembangan SDM dapat tercapai, yaitu: (1) meningkatkan produktivitas kerja; (2) mencapai efisiensi; (3) meminimalisasi kekurangan/kelemahan; (4) meningkatkan pelayanan; (5) memelihara moral pegawai; (6) meningkatkan peluang karir; (7) meningkatkan kemampuan konseptual; (8) meningkatkan kepemimpinan; (9) peningkatan balas jasa. Ketercapaian tujuan pengembangan SDM tersebut berdampak pada tercapainya mutu unggul lembaga, dalam hal ini sekolah. Keunggulan ini tampak pada semua aspek dan menyeluruh meliputi semua komponen karena keunggulan itu bersifat multidimensi dan holistik.

Keberhasilan institusi pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh mutu keinterelasian unsur-unsur sistemik yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses transformasi dan mutu hasil kerja institusi pendidikan, seperti tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, biaya, anak didik, masyarakat, dan lingkungan pendukungnya. Dari sekian banyak subsistem yang

memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan, dalam makna educational outcomes, subsistem tenaga kependidikan telah memainkan peranan yang paling esensial.

Dampak Pengembangan SDM terhadap Mutu Kinerja Institusi Meningkatkan Mutu Lulusan

Warisno (2017) menemukan bahwa pengembangan SDM yang baik berkorelasi dengan meningkatnya mutu lulusan. Tenaga pendidik yang kompeten akan menghasilkan peserta didik yang lebih berkualitas dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Selain itu, pengembangan SDM yang berbasis inovasi dan kreativitas dalam metode pembelajaran dapat meningkatkan daya serap peserta didik. Fardina mengungkapkan bahwa metode pengajaran yang inovatif, seperti pembelajaran berbasis proyek dan integrasi teknologi, dapat meningkatkan pemahaman serta keterampilan siswa dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang dinamis. Lebih lanjut, institusi yang mendukung peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan dan pengembangan profesional secara

berkala akan lebih mampu menciptakan lulusan yang berkualitas. Sawaluddin & Rustandi (2020) menegaskan bahwa tenaga pendidik yang terus meningkatkan kompetensinya akan lebih mampu membimbing peserta didik dalam mencapai standar akademik dan profesional yang lebih tinggi.

Meningkatkan Daya Saing Institusi

Sholeh (2023) menekankan bahwa pengembangan SDM berkontribusi pada daya saing institusi, baik di tingkat nasional maupun internasional. Institusi yang memiliki tenaga pendidik berkualitas akan lebih diminati oleh calon peserta didik dan tenaga kependidikan. Selain itu, daya saing institusi juga dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan perkembangan dunia pendidikan. Institusi yang terus melakukan inovasi dalam kurikulum, metode pengajaran, serta fasilitas pendidikan akan lebih unggul dalam menarik minat calon peserta didik. Menurut Wijayanti, Haryati, & Wuryandini (2024), pendekatan berbasis Total Quality Management (TQM) dapat membantu institusi dalam mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi

dan berdaya saing.(Fachri et al., 2022)

Faktor lain yang turut berperan dalam meningkatkan daya saing institusi adalah kolaborasi dengan berbagai pihak, baik dalam negeri maupun internasional. Kemitraan dengan lembaga pendidikan lain, industri, serta organisasi profesional dapat membuka peluang pengembangan SDM yang lebih luas. Wahyuni (2020) menegaskan bahwa institusi yang memiliki jaringan luas akan lebih mudah mengakses sumber daya dan peluang pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya.

Mewujudkan *Learning Organization*

Wahyuni (2020) menyoroti pentingnya konsep *learning organization* dalam pengembangan SDM. Institusi yang terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan zaman akan mampu bertahan dan berkembang lebih baik. *Learning organization* adalah konsep di mana institusi membangun budaya belajar yang berkelanjutan bagi seluruh anggota organisasi. Hal ini mencakup penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi, berbagi

pengetahuan, dan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan serta praktik pendidikan.

Menurut Sholeh (2023), institusi yang menerapkan konsep ini akan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang lebih adaptif, kreatif, serta mampu menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam dunia pendidikan (Rawis et al., 2022). Selain itu, *learning organization* juga memerlukan sistem yang mendorong pembelajaran kolektif dan pengembangan kapasitas individu. Wahyuni (2020) menekankan bahwa pengembangan SDM berbasis *learning organization* harus mencakup pelatihan yang berorientasi pada pemecahan masalah nyata, penguatan kerja sama tim, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, institusi dapat membentuk tenaga pendidik yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan modern.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu kinerja lembaga

pendidikan, khususnya di lingkungan pendidikan Islam. Strategi yang dapat diterapkan meliputi pelatihan berkelanjutan, penerapan *Total Quality Management*, serta evaluasi kinerja yang efektif. Dengan SDM yang berkualitas, institusi pendidikan akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul, meningkatkan daya saing, serta mewujudkan budaya organisasi yang terus belajar dan berkembang. Untuk mewujudkan organisasi yang lebih unggul (*superior*), maka perlu diketahui sumber-sumber unik (*unique resource*) dan nilai keunggulan (*superior value*) yang dimiliki oleh perguruan tinggi untuk melakukan strategi perbandingan (*comparative strategy*) agar diketahui posisi perguruan tinggi tersebut di mana. Selain itu apa nilai kekurangan (*inferior value*) yang ada dan dimilikinya, sehingga perlu dilakukan strategi penyatuan, sehingga keuntungan kooperatif dapat dicapai. Dalam hal ini, keunggulan komparatif dapat ditransformasi menjadi keunggulan kompetitif sehingga kinerja organisasi unggul dapat diwujudkan pada sebuah perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumas-pul.v6i1.3394>
- Aifalesasunanda, R., Citriadin, Y., & Maujud, F. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI LITERASI DIGITAL DI MTs NURUL YASIN BUER SUMBAWA. *ASCENT: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.61553/ascent.v2i1.153>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Assyakurrohim, D., Ikham, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Fachri, M., Rozi, F., & Tamimullah, T. (2022). Branding Image melalui Penerapan Pendidikan Inklusif dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *Palapa*, 10(2), 316–334. <https://doi.org/10.36088/palapa.v>

- | | |
|---|---|
| <p>10i2.2202</p> <p>Hartati, S., & Nurul Hidayati Murtafiah. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. <i>An Naba</i>, 5(2), 86–102.
https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161</p> <p>Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. <i>Southeast Asian Journal of Islamic Education Management</i>, 2(1), 39–51.
https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40</p> <p>Munawwarah, F., Jannah, F., & Nurhadi, A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia. <i>Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam</i>, 5(1), 147–158.
https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335</p> <p>Rawis, J., Jantje, F., & Taroreh, H. (2022). <i>Pengorganisasian mutu dalam pendidikan</i>. 1, 1–6.</p> <p>Rusmini. (2015). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. <i>Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin</i>, 11–24.</p> <p>Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. <i>Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah</i>, 5(4), 375–396.
https://doi.org/10.15575/tadbir.v5</p> | <p>i4.2306</p> <p>Sholeh, M. Ibnu Sholeh. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. <i>IDEALITA: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan</i>, 3(1), 91–116.
https://doi.org/10.62525/idealita.2023.v3.i1.91-116</p> <p>Sofiah, M. A., & Pratama, A. R. (2024). <i>Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Kerangka Komprehensif untuk Meningkatkan Kinerja Institusi dan Hasil Siswa</i>. 13(001), 993–1006.</p> <p>Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. <i>Inspiratif Pendidikan</i>, 6(1), 1.
https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578</p> <p>Wijaya, A. (2021). Manfaat Perencanaan Sumberdaya Daya Manusia di Wecare. id. <i>Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, 1(April), 1–5.</p> <p>Winarti, E. (2022). c. <i>Jurnal Tarbiyatuna</i>, 3(1), 1–26.</p> |
|---|---|