



Optimalisasi Pelatihan Dan Pengembangan SDM di Dunia Pendidikan: Peran Strategis Dan Tantangan Nyata

Hery Irawan ^{1*}, Aris Muhamad Syukur ², Osly Usman ³

¹ Universitas Negeri Jakarta; Kota Jakarta, DKI Jakarta; e-mail : hery.irawan@mhs.unj.ac.id

² Universitas Negeri Jakarta; Kota Jakarta, DKI Jakarta; e-mail : arismsyukur@gmail.com

³ Universitas Negeri Jakarta; Kota Jakarta, DKI Jakarta; e-mail : oslyusman@unj.ac.id

* Corresponding Author : Hery Irawan

Abstract: Training and development of human resources (HR) in education has a very important role in improving the quality of education in the globalisation and digital era. This journal aims to thoroughly examine how the optimisation of training and human resource development can be done strategically, taking into account the existing challenges. Through a qualitative approach and literature review, this study identifies the importance of competency-based training planning, technology integration in HR development, and evaluation of the impact on education quality. The results of this study show that the implementation of innovative strategies such as blended learning, multi-stakeholder collaboration, and the establishment of a culture of continuous learning, can improve the effectiveness of training. This research is expected to make theoretical and practical contributions to education human resource management in Indonesia.

Keywords: HR Training; Competency Development; Education Quality; Innovative Strategy

Abstrak: Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan memiliki perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di era globalisasi dan digital. Jurnal ini bertujuan untuk mengkaji secara menyeluruh bagaimana optimalisasi pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan secara strategis, dengan mempertimbangkan tantangan-tantangan yang ada. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi pentingnya perencanaan pelatihan berbasis kompetensi, integrasi teknologi dalam pengembangan SDM, serta evaluasi dampak terhadap kualitas pendidikan. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa penerapan strategi inovatif seperti blended learning, kolaborasi multi-pihak, dan pembentukan budaya belajar berkelanjutan, dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengelolaan SDM pendidikan di Indonesia.

Kata kunci: Pelatihan SDM; Pengembangan Kompetensi; Kualitas Pendidikan; Strategi Inovatif.

Received: June 21, 2025

Revised: 30 June, 2025

Accepted: July 17, 2025

Published: July 19, 2025

Curr. Ver.: July 19, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang ditandai oleh perubahan teknologi yang cepat dan kebutuhan kompetensi yang semakin kompleks, sektor pendidikan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi. Salah satu aspek fundamental yang menjadi penentu keberhasilan transformasi pendidikan adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya, baik itu tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun manajerial pendidikan. Kualitas SDM tidak hanya berkaitan dengan kualifikasi formal, tetapi juga dengan kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan melalui proses pelatihan dan pengembangan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman (Armstrong, 2020). Pelatihan dan pengembangan karyawan

merupakan upaya terencana dan berkesinambungan dari manajemen organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan tingkat kinerja organisasi melalui berbagai program pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Mondy, 1991). Pelatihan dan pengembangan adalah kegiatan yang berkesinambungan untuk hampir setiap organisasi karena alasan yang disebutkan di atas. Pelatihan adalah salah satu solusi terbaik untuk masalah kinerja jika karyawan tidak tahu bagaimana melakukan tugas atau tugas yang diberikan (Noe, 2017: 150). Noe juga percaya bahwa pelatihan bukanlah solusi terbaik jika karyawan tidak menerima umpan balik tentang kinerja mereka, jika mereka kekurangan peralatan dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan, jika konsekuensi untuk kinerja yang baik adalah negatif, atau jika mereka tidak menyadari standar kinerja yang diharapkan. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia strategis yang berperan dalam menciptakan keunggulan kompetitif institusi.

Dalam konteks pendidikan, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pengajaran dan manajerial, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai kepemimpinan, inovasi, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan kurikulum, metode pembelajaran berbasis teknologi, dan pendekatan pedagogi yang berpusat pada peserta didik (Noe, 2020). Optimalisasi proses ini menjadi penting karena SDM yang unggul dan terlatih secara langsung akan berkontribusi pada peningkatan mutu layanan pendidikan serta pencapaian tujuan institusi pendidikan secara menyeluruh. Namun demikian, realita di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di dunia pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan anggaran, kurangnya perencanaan strategis, rendahnya partisipasi SDM dalam program pelatihan, serta lemahnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap hasil pelatihan (Robbins & Judge, 2022; Widodo, 2020).

Selain itu, masih banyak lembaga pendidikan yang menjalankan pelatihan secara sporadis tanpa memperhatikan keselarasan antara program pelatihan dengan kebutuhan kompetensi dan arah strategis institusi (Ulrich et al., 2017). Berbagai penelitian terdahulu menggarisbawahi pentingnya pendekatan sistematis dan berorientasi pada hasil dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM. Misalnya, studi oleh Sari, Nugroho, & Hidayati (2021) mengungkapkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis pada analisis kebutuhan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Arifin dan Raharjo (2022), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan perencanaan pelatihan yang matang memiliki korelasi positif dengan loyalitas dan produktivitas tenaga kependidikan. Dalam konteks ini, pendekatan strategis dalam pengelolaan pelatihan dan pengembangan menjadi sangat krusial. Pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan visi dan misi lembaga pendidikan, serta disesuaikan dengan tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi digital dan kebutuhan peserta didik generasi Z, akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inklusif, dan inovatif (Gusmian et al., 2023). Oleh karena itu, tidak cukup hanya menyediakan pelatihan; yang lebih penting adalah bagaimana pelatihan tersebut dirancang, diterapkan, dan dievaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan dampak jangka panjangnya terhadap performa institusi pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara menyeluruh bagaimana optimalisasi pelatihan dan pengembangan SDM di dunia pendidikan dapat dilakukan secara strategis, dengan mempertimbangkan tantangan-tantangan nyata yang dihadapi di lapangan. Fokus utama dari studi ini mencakup perencanaan pelatihan, pelaksanaan berbasis kompetensi, integrasi teknologi dalam pengembangan SDM, serta evaluasi dampak terhadap kualitas layanan pendidikan. Dengan pendekatan yang komprehensif, diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM di lembaga pendidikan di Indonesia

2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dari strategi peningkatan kualitas institusi pendidikan. Menurut Armstrong (2020), pengembangan SDM harus menjadi bagian dari perencanaan strategis jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan dan relevansi kompetensi yang dimiliki tenaga kerja, termasuk tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini diperkuat oleh Noe (2020), yang menekankan bahwa pelatihan bukan hanya solusi teknis untuk kekurangan keterampilan, tetapi harus dirancang secara menyeluruh dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pelatihan yang berkelanjutan terbukti berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru dalam menghadapi dinamika kurikulum dan teknologi pembelajaran. Mulyasa (2017) menyatakan bahwa profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang dirancang untuk memperkuat kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Sementara itu, Glickman, Gordon, dan Ross-Gordon (2018) menekankan pentingnya pendekatan supervisi yang mendukung pengembangan kompetensi melalui refleksi dan evaluasi berkelanjutan. Penelitian oleh Guskey (2002) menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan guru sangat tergantung pada keberadaan evaluasi dampak terhadap praktik mengajar. Evaluasi ini harus bersifat sistematis dan berorientasi pada hasil jangka panjang. Namun, dalam implementasi kebijakan pelatihan, masih sering ditemukan kesenjangan antara perencanaan dengan realitas di lapangan (Irawan, 2022; Hidayat, 2021).

Materi pelatihan sering kali tidak relevan dengan kebutuhan guru, dan monitoring pelatihan tidak dilakukan secara konsisten. Pengembangan SDM juga dipengaruhi oleh dukungan kelembagaan dan struktur organisasi. Robbins dan Judge (2022) menyoroti pentingnya partisipasi aktif manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kapasitas karyawan. Dalam dunia pendidikan, hal ini berarti pimpinan sekolah harus aktif dalam mendukung program pelatihan dan membangun budaya belajar berkelanjutan (Senge, 2006; Lieberman & Miller, 2008). Selain itu, strategi inovatif seperti blended learning dan kolaborasi multi-pihak menjadi penting dalam pelatihan SDM, khususnya di era digital. Hermawan dan Lestari (2021) mencatat bahwa model pelatihan blended dapat menjangkau lebih banyak peserta dengan fleksibilitas yang lebih tinggi, sedangkan kolaborasi dengan sektor swasta dan komunitas pendidikan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan (Rosyidah & Hadi, 2022; Kemendikbudristek, 2022b). Dengan demikian, literatur yang ada menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM harus dipandang sebagai proses strategis yang melibatkan banyak aspek: perencanaan berbasis data, relevansi isi pelatihan, dukungan organisasi, dan evaluasi dampak. Tanpa integrasi aspek-aspek tersebut, program pelatihan di sektor pendidikan akan sulit memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

3. Metode yang Diusulkan

Metode penelitian artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode studi literatur atau library research. Mengkaji dari teori-teori dan menelaah dari buku-buku literatur yang sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya ruang lingkup mengeksplorasi dan memahami praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan. Di samping itu juga menganalisis artikel-artikel dari jurnal ilmiah yang bereputasi dan yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah bersumber dari Google Scholar.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi yang metodologis. Dimana harus digunakan secara induktif, sehingga tidak mengarahkan ke pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Alasan utama penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif yaitu bahwa penelitian ini bersifat fleksibel agar dapat memahami secara ilmiah dan kontekstual.

Pada tahap selanjutnya akan dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "kajian pustaka" (Review Literature), sebagai dasar dari perumusan hipotesis dan pada tahap

akhir kedua literatur ini akan menjadi dasar dalam melakukan perbandingan dengan hasil dan temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Aili, H., & Limakrisna, 2013).

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam dunia pendidikan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu pilar utama dalam menjamin tercapainya tujuan pendidikan nasional. Guru, tenaga kependidikan, hingga manajemen pendidikan, semuanya memiliki peran penting dalam membentuk ekosistem belajar yang efektif. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan kebutuhan strategis yang harus dioptimalkan secara berkelanjutan.

4.1. Peran Strategis Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Pelatihan yang terarah membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi ilmu pendidikan, profesional, kepribadian, dan sosial. Dengan kompetensi ini, mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, serta kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran SDM yang terus dikembangkan akan lebih adaptif terhadap perubahan dan terbuka terhadap pendekatan pembelajaran yang inovatif, seperti pembelajaran berbasis digital, diferensiasi instruksi, serta pemanfaatan teknologi dalam evaluasi (Mulyasa, 2017). Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Pengembangan SDM tidak hanya mengarah pada guru, tetapi juga staf administratif dan manajemen sekolah. Peningkatan kualitas SDM secara menyeluruh akan berdampak pada efisiensi kerja, pelayanan kepada siswa, dan tata kelola pendidikan yang lebih baik. Membentuk Budaya Organisasi yang Progresif Institusi pendidikan yang mengedepankan pelatihan SDM akan mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif, pembelajaran sepanjang hayat, serta sikap reflektif terhadap praktik kerja masing-masing. Berikut beberapa hal yang menjadi dasar dari pelatihan dan pengembangan SDM dalam konteks pendidikan, di antaranya:

4.1.1. Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme

Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Glickman et al., 2018). Peningkatan ini penting agar pendidik dapat merespons dengan tepat berbagai dinamika yang terjadi di dunia pendidikan, seperti perubahan kebijakan kurikulum, kemajuan teknologi pembelajaran, serta meningkatnya kebutuhan peserta didik terhadap pembelajaran yang relevan dan kontekstual. Guru yang terus mengembangkan diri cenderung lebih reflektif, adaptif, dan inovatif dalam proses pembelajaran, sehingga secara langsung berdampak pada kualitas hasil belajar peserta didik.

4.1.2. Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran

SDM yang mendapatkan pelatihan secara berkala lebih terbuka terhadap pendekatan-pendekatan baru dalam pembelajaran. Mereka tidak hanya menjadi pelaksana kurikulum, tetapi juga agen perubahan yang mampu menghadirkan metode-metode pembelajaran inovatif, seperti pendekatan berbasis teknologi (digital learning), pembelajaran berdiferensiasi, dan evaluasi berbasis teknologi (Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, 2017). Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara kontekstual akan membekali pendidik untuk menerapkan strategi pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga menyenangkan dan memberdayakan peserta didik.

4.1.3. Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan

Peningkatan kualitas SDM di dunia pendidikan tidak terbatas pada guru, melainkan juga mencakup tenaga kependidikan seperti staf administrasi, operator sekolah, hingga pimpinan lembaga pendidikan. Ketika seluruh elemen dalam institusi pendidikan memperoleh

pelatihan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, maka efisiensi kerja dan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan akan meningkat (Mirela, Tiarani., 2020). Hal ini berdampak langsung pada iklim sekolah yang kondusif, tata kelola yang transparan dan akuntabel, serta layanan prima kepada siswa dan orang tua.

4.1.4. Membentuk Budaya Organisasi yang Progresif

Institusi pendidikan yang mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan SDM ke dalam budaya kerja sehari-hari akan membentuk organisasi yang progresif dan visioner (Senge, 2006). Budaya kerja seperti kolaborasi antar guru, praktik reflektif, dan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat akan semakin kuat. Dalam ekosistem semacam ini, setiap individu didorong untuk terus belajar, berbagi, dan tumbuh bersama. Pelatihan tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai kebutuhan profesional dan investasi jangka panjang bagi keberlangsungan mutu pendidikan (OECD, 2016).

4.2. Kebijakan dan Program Pelatihan SDM di Sektor Pendidikan: Evaluasi dan Implementasi

Pemerintah melalui berbagai kementerian dan lembaga pendidikan telah menyusun dan melaksanakan sejumlah kebijakan serta program pelatihan untuk pengembangan SDM di sektor pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan secara menyeluruh agar mampu menjawab tantangan pendidikan abad ke-21. Namun, implementasi kebijakan tersebut tidak selalu berjalan optimal karena menghadapi sejumlah kendala di lapangan yang perlu dievaluasi secara komprehensif (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017).

4.2.1. Kebijakan Nasional: Upaya Formal Penguatan Kompetensi

Salah satu kebijakan penting adalah program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diwajibkan bagi guru dan kepala sekolah. Program ini dirancang untuk memperkuat kompetensi profesional melalui pelatihan berkelanjutan, lokakarya, dan forum komunitas belajar (Irawan, 2022). Namun dalam pelaksanaannya, sering kali terjadi kesenjangan antara desain program dengan realitas kebutuhan peserta. Materi yang diberikan kadang belum sepenuhnya disesuaikan dengan konteks lokal atau tantangan yang dihadapi guru di kelas.

4.2.2. Evaluasi Pelaksanaan: Antara Teori dan Realitas

Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan masih belum dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Banyak pelatihan yang hanya berfokus pada aspek teoretis tanpa didukung oleh tindak lanjut atau pendampingan yang cukup setelah pelatihan selesai (Guskey, 2002). Hal ini menyebabkan transfer pengetahuan dari pelatihan ke praktik di lapangan menjadi minim. Keberhasilan program pelatihan sangat bergantung pada kesinambungan proses dan keterlibatan aktif peserta dalam mengimplementasikan materi ke dalam praktik pembelajaran.

4.2.3. Disparitas Pelaksanaan antar Daerah

Implementasi program pelatihan juga sering kali bergantung pada kebijakan daerah masing-masing. Dalam beberapa kasus, perbedaan alokasi anggaran, prioritas kebijakan, serta kapasitas sumber daya manusia di daerah menyebabkan ketimpangan pelaksanaan antara satu wilayah dengan wilayah lain (Hadiono, D., & Subekti, 2020). Hal ini menciptakan kesenjangan kualitas SDM antardaerah, yang secara langsung berdampak pada ketidakmerataan mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu, desentralisasi kebijakan pendidikan harus diimbangi dengan mekanisme pengawasan dan penguatan kapasitas daerah dalam mengelola pelatihan SDM secara efektif.

4.2.4. Kemitraan Inovatif: Kolaborasi dengan Pihak Eksternal

Di sisi lain, terdapat pula berbagai program pelatihan yang mulai menggandeng sektor swasta dan lembaga mitra internasional, seperti Program Guru Penggerak, Sekolah Penggerak, serta kerja sama dengan organisasi seperti UNICEF atau USAID (Rosyidah, N., & Hadi, 2022). Program-program ini menunjukkan adanya upaya kolaboratif untuk meningkatkan efektivitas pelatihan melalui

pendekatan yang lebih kontekstual dan partisipatif. Evaluasi awal dari program semacam ini menunjukkan hasil positif, meskipun masih perlu diperluas cakupannya dan diperkuat keberlanjutannya.

4.2.5. Kebutuhan Sistem Pendukung yang Terintegrasi

Keberhasilan kebijakan dan program pelatihan tidak hanya bergantung pada isi materi dan desain pelatihan, tetapi juga pada sistem pendukungnya (Kemendikbudristek., 2022a). Ini mencakup evaluasi berkala, keterlibatan pemangku kepentingan, serta kesesuaian antara kebutuhan lapangan dan konten pelatihan. Pendekatan yang terintegrasi dan adaptif menjadi kunci dalam memastikan program pelatihan benar-benar berdampak pada peningkatan kapasitas SDM dan mutu pendidikan nasional.

4.3. Tantangan Nyata dalam Pengembangan SDM Pendidikan di Era Digital dan Pasca-Pandemi

Transformasi digital dan kondisi pasca-pandemi telah memaksa dunia pendidikan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan. Namun, dalam proses transisi ini, muncul tantangan-tantangannya yang menghambat optimalisasi pengembangan SDM. Tantangan tersebut mencakup aspek anggaran, relevansi pelatihan, komitmen kelembagaan, hingga minimnya evaluasi berkelanjutan (UNESCO., 2021). Bila tidak ditangani secara strategis, tantangan ini berpotensi memperlebar kesenjangan kualitas pendidikan di berbagai wilayah. Berikut beberapa tantangan yang kerap didapati di lapangan:

4.3.1. Keterbatasan Anggaran dan Prioritas Pembiayaan

Banyak lembaga pendidikan, terutama di daerah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), menghadapi keterbatasan anggaran yang signifikan untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan yang diselenggarakan seringkali bersifat seremonial dan hanya untuk memenuhi syarat administratif, tanpa memperhatikan kualitas isi maupun dampaknya terhadap praktik profesional (Sari, M., & Arifin, 2020). Minimnya dukungan dana juga berdampak pada sulitnya menghadirkan fasilitator berkualitas atau menyediakan akses terhadap teknologi pelatihan terkini.

4.3.2. Ketidakesesuaian Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Lapangan

Materi pelatihan yang tidak relevan atau terlalu teoritis menjadi hambatan lain. Banyak guru merasa pelatihan yang diikuti tidak menyentuh permasalahan riil yang mereka hadapi di lapangan, baik dari segi pedagogik, teknologi pembelajaran, maupun manajemen kelas (Hidayat, 2021). Hal ini menunjukkan lemahnya pemetaan kebutuhan (training needs assessment) yang seharusnya menjadi dasar utama dalam menyusun program pelatihan.

4.3.3. Kurangnya Dukungan Struktural dan Komitmen Institusional

Pengembangan SDM membutuhkan dukungan dan komitmen dari berbagai elemen, seperti pimpinan sekolah, dinas pendidikan, dan bahkan komunitas sekolah. Namun, tidak sedikit pimpinan lembaga yang kurang memahami pentingnya investasi pada pelatihan berkelanjutan, sehingga program pengembangan SDM tidak dijadikan prioritas dalam rencana kerja tahunan (Fullan, 2014). Ketika pelatihan tidak diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, maka dampaknya tidak akan berkelanjutan.

4.3.4. Minimnya Evaluasi, Monitoring dan Tindak Lanjut

Banyak program pelatihan berhenti hanya pada tahap pelaksanaan tanpa adanya proses evaluasi pasca-pelatihan yang sistematis (Guskey, 2002). Padahal, monitoring dan tindak lanjut sangat penting untuk mengukur efektivitas pelatihan dan sejauh mana transfer pengetahuan terjadi dalam praktik kerja. Tanpa upaya ini, pelatihan hanya menjadi kegiatan jangka pendek yang tidak berdampak signifikan terhadap perbaikan mutu pendidikan.

4.3.5. Tantangan Adaptasi Digital

Selain tantangan klasik, era digital membawa tantangan baru berupa kesenjangan literasi digital di kalangan tenaga pendidik dan kependidikan. Sebagian besar guru masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan teknologi secara optimal dalam pembelajaran (OECD, 2020). Selain keterbatasan perangkat, pelatihan digital pun sering kali tidak disesuaikan dengan level kemampuan peserta, menyebabkan proses adaptasi tidak maksimal. Jika tidak ditangani dengan pendekatan diferensial dan kontekstual, digitalisasi justru memperlebar jurang kompetensi antarpendidik.

4.4. Strategi Inovatif untuk Optimalisasi Pelatihan dan Pengembangan SDM Pendidikan

Menghadapi tantangan pengembangan SDM di sektor pendidikan memerlukan pendekatan yang inovatif, kolaboratif, dan berorientasi masa depan. Strategi inovatif bukan hanya terletak pada penggunaan teknologi semata, tetapi juga pada cara menyusun, melaksanakan, dan menindaklanjuti pelatihan agar lebih relevan, adaptif, dan berdampak. Dalam konteks pendidikan Indonesia, strategi ini harus memperhatikan keberagaman kondisi geografis, sosial, serta kapasitas lembaga pendidikan di berbagai wilayah (Zepeda, 2012).

4.4.1. Pendekatan Blended Learning dalam Pelatihan

Model pelatihan berbasis blended learning, yang menggabungkan metode daring dan luring, dapat menjadi solusi efektif dalam menjangkau pendidik di berbagai daerah. Pelatihan daring memudahkan akses dan fleksibilitas waktu, sementara sesi luring dapat dimanfaatkan untuk pendalaman materi secara langsung (Hermawan, R., & Lestari, 2021). Strategi ini memungkinkan keterlibatan aktif peserta dan penguatan komunitas belajar profesional yang saling berbagi praktik terbaik. Platform digital seperti SIMPATIKA, Guru Belajar & Berbagi, serta LMS lokal dapat diintegrasikan untuk mendukung pelatihan berkelanjutan.

4.4.2. Kemitraan Multi-pihak: Kolaborasi antara Pemerintah, Swasta dan Komunitas

Optimalisasi pelatihan juga memerlukan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan. Pemerintah dapat menjalin kerja sama strategis dengan sektor swasta, lembaga donor, universitas, dan komunitas pendidikan (Kemendikbudristek., 2022b). Program seperti Guru Penggerak dan Sekolah Penggerak sudah mulai menerapkan model kolaboratif ini, di mana aktor pendidikan lokal dilibatkan dalam desain dan implementasi pelatihan. Dengan melibatkan lebih banyak pihak, keberlanjutan program menjadi lebih terjamin, baik dari segi dana maupun penguatan kapasitas.

4.4.3. Penguatan Budaya Belajar Berkelanjutan

Pelatihan SDM tidak boleh berhenti pada kegiatan formal semata. Perlu dibangun budaya belajar sepanjang hayat (lifelong learning) dalam lingkungan sekolah. Budaya ini mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk terus belajar dari pengalaman, refleksi praktik, maupun literatur terkini. Pemanfaatan komunitas belajar (komunitas MGMP, KKG, maupun PLC) menjadi wadah penting untuk mendukung pengembangan profesional secara mandiri dan kolektif (Lieberman, A., & Miller, 2008).

4.4.4. Pemetaan Kebutuhan Pelatihan Berbasis Data

Strategi pengembangan SDM yang efektif harus diawali dengan pemetaan kebutuhan pelatihan berbasis data yang akurat. Dengan melakukan training needs assessment (TNA) secara berkala, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan tantangan nyata di lapangan (Mahdum, 2020). Teknologi analitik dapat dimanfaatkan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, sehingga pelatihan menjadi lebih tepat sasaran dan efisien dalam penggunaan sumber daya.

4.4.5. Monitoring dan Evaluasi Berbasis Dampak

Setiap program pelatihan harus dilengkapi dengan sistem monitoring dan evaluasi (M&E) yang tidak hanya berfokus pada input dan output, tetapi juga pada dampak jangka menengah dan panjang (Guskey, 2002). Ini mencakup penilaian terhadap perubahan praktik mengajar, peningkatan hasil belajar

siswa, serta transformasi budaya kerja di sekolah. Dengan evaluasi berbasis dampak, kebijakan pelatihan akan lebih terarah dan terus mengalami perbaikan dari waktu ke waktu.

5. Kesimpulan

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta manajerial pendidikan yang memiliki kompetensi tinggi, profesionalisme, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Pelatihan yang efektif dan relevan dapat memastikan bahwa SDM pendidikan tidak hanya memenuhi standar akademis, tetapi juga mampu menghadapi tantangan dinamis dalam pendidikan, seperti perubahan kurikulum, pengembangan teknologi pembelajaran, dan kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Namun demikian, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM pendidikan masih sangat signifikan. Keterbatasan anggaran, kurangnya perencanaan yang matang, serta rendahnya partisipasi SDM dalam program pelatihan menjadi kendala utama dalam optimalisasi program ini. Ketidaksiharian antara materi pelatihan dengan kebutuhan di lapangan, serta lemahnya sistem monitoring dan evaluasi, menghambat pencapaian hasil yang maksimal.

Daftar Pustaka

- [1] Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Deepublish.
- [2] Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (K. Page (ed.); 15th ed.)
- [3] Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
- [4] Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.
- [5] Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. Pearson.
- [6] Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391.
- [7] Gusmian, I., Fitria, H., & Ningsih, D. (2023). Digitalisasi Pendidikan dan Tantangan Pengembangan SDM. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 55–67.
- [8] Hadiono, D., & Subekti, M. (2020). Disparitas Pelatihan Guru di Daerah 3T. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(3), 221–234.
- [9] Hermawan, R., & Lestari, P. (2021). Efektivitas Model Blended Learning dalam Pelatihan Guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 23(2), 88–97.
- [10] Hidayat, A. R. (2021). Relevansi Materi Pelatihan Guru dengan Kebutuhan Pembelajaran di Kelas. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 26(2), 101–112.
- [11] Irawan, D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru*, 9(2), 101–110.
- [12] Kemendikbudristek. (2022a). *Evaluasi Program Sekolah Penggerak dan Guru Penggerak Tahun 2022*. Puslatdik Kemendikbud.
- [13] Kemendikbudristek. (2022b). *Modul Pelatihan Guru Penggerak*. Dirjen GTK.
- [14] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). *Permendikbud No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- [15] Lieberman, A., & Miller, L. (2008). *Teachers in Professional Communities: Improving Teaching and Learning*. Teachers College Press.
- [16] Mahdum, M. (2020). emetaan Kebutuhan Pelatihan Guru Berbasis TNA. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(2), 55–62.
- [17] Mirela, Tiarani, S. S. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 44–54.
- [18] Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Profesional Guru*. Remaja Rosdakarya.
- [19] Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (McGraw-Hill Education (ed.); 15th ed.)
- [20] OECD. (2016). *Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013*. OECD Publishing.
- [21] OECD. (2020). *The Impact of COVID-19 on Education: Insights from Education at a Glance 2020*. OECD Publishing.
- [22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.) (19th ed.). Pearson Education.
- [23] Rosyidah, N., & Hadi, S. (2022). Evaluasi Program PKB Guru Berbasis Kebutuhan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 27(1), 45–57.
- [24] Sari, M., & Arifin, M. (2020). Analisis Pendanaan Program Pengembangan SDM Pendidikan di sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12 (1), 33-41.

- [25] Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday.
- [26] Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2017). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. SHRM