



Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan

Sahrul^{1*}, Danial Rahman², Baharuddin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*Email Korespondensi: syahrulrxx@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
<p>Diterima : 16 Mei 2026 Direvisi : 11 Juni 2026 Diterbitkan : 20 Juni 2026</p>	<p><i>Penelitian ini menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) melalui pengumpulan data literatur dari buku, jurnal ilmiah dengan 25 referensi relevan. Proses penelitian mengalir mulai dari penentuan topik, penetapan fokus, pengumpulan data, hingga penyajian laporan. Keabsahan hasil penelitian diuji melalui triangulasi sumber guna menyajikan analisis yang mendalam, objektif, dan informatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM pada lembaga pendidikan sangat bergantung pada analisis kebutuhan (training needs analysis) guna menyelaraskan kompetensi individu dengan target lembaga pendidikan. Implikasinya, pengelola lembaga pendidikan perlu menggeser paradigma dengan menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis yang didukung oleh instrumen pemetaan kesenjangan kompetensi yang valid serta evaluasi pascapelatihan yang berkelanjutan demi peningkatan mutu pendidikan yang menyeluruh.</i></p>
<p>Kata Kunci: <i>Sumber Daya Manusia, Pelatihan SDM, Pengembangan SDM</i></p>	<p>Abstract <i>This study analyzes the training and development needs of human resources in educational institutions through the method The research method used is library research through the collection of literature data from books, scientific journals with 25 relevant references. The research process takes place starting from topic determination, setting the focus, data collection, to the presentation of the report. The validity of the research results is tested through source triangulation to present an in-depth, objective, and informative analysis. The results of the study indicate that the success of human resource development in educational institutions is highly dependent on training needs analysis to align individual competencies with the target educational institution. The implication is, educational institution managers need to shift the paradigm by making training an investment strategy supported by valid competency mapping instruments and continuous post-training evaluation for the improvement of the overall quality of education.</i></p>
<p>Cara merujuk artikel ini: Sahrul, Rahman, D. & Baharuddin. (2026). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. <i>Tadribuna: Journal of Islamic Management Education</i>, 6 (2), h. 183-192.</p>	<p>Keywords: <i>Human Resources, HR Training, HR Development</i></p>

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fondasi utama dalam pembangunan nasional, khususnya di bidang tenaga pendidikan yang berfungsi strategis dalam membentuk generasi yang unggul. Di zaman globalisasi dan revolusi industri 4.0, tantangan yang dihadapi sektor tenaga pendidikan semakin rumit, memerlukan

adanya SDM yang mampu beradaptasi, berinovasi, dan memiliki keahlian (Andayani & Hirawati, 2021).

Keberhasilan dan eksistensi lembaga pendidikan ditentukan oleh kualitas talenta di dalamnya. Oleh karena itu, target institusi hanya bisa dicapai secara efektif melalui pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan (Shinta Devi Aprilliana, 2021). Keberlangsungan dan daya saing sebuah



lembaga pendidikan sangat bergantung pada ketersediaan personel yang memiliki kompetensi unggul. Sebagai pilar utama kesuksesan, penguasaan keahlian yang mendalam oleh Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi keharusan demi tercapainya target lembaga secara efektif dan efisien (Yusuf & Hendra, 2023).

Peningkatan pembelajaran berkelanjutan menjadi kebutuhan strategis agar lembaga pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan yang dinamis. Prinsip ini sangat relevan dalam merumuskan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, guna mengidentifikasi kesenjangan kompetensi tenaga pendidik secara akurat serta menyusun program peningkatan kapasitas yang berbasis data.

Pada Lembaga pendidikan yang menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan adalah kualitas yang ada didalam diri pendidik dan tenaga kependidikan (Santi & Sholikhah, 2022). Bidang pendidikan dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi tenaga pendidik melalui proses pembelajaran yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas dan daya saingnya (Miharti, 2022).

Sebagai bagian dari pengembangan tenaga pendidik internal, pelatihan merupakan fase krusial pascakemandirian. Program ini berfungsi sebagai bentuk investasi khusus untuk mengoptimalkan modal manusia (*human capital*) yang telah dimiliki lembaga, sekaligus menjadi sarana transformasi bagi kandidat baru agar mampu memahami seluruh prinsip dan prosedur operasional lembaga secara mendalam (Retnilasari & Putra, 2019).

Pelatihan merupakan instruksi jangka pendek terstruktur yang bertujuan menjamin efektivitas hasil belajar staf. Sementara itu, program pengembangan berfungsi membangun fondasi profesionalisme agar SDM mampu berkontribusi maksimal dalam menghadapi tantangan operasional lembaga pendidikan, bukan sekadar pemenuhan formalitas (Selviyanti et al., 2023). Sebelum tahap

eksekusi, program pelatihan wajib didahului oleh analisis kebutuhan (*training needs analysis*) yang komprehensif pada level lembaga pendidikan, performa kerja, dan individu. Analisis ini berfungsi sebagai kompas strategis untuk menjamin ketepatan sasaran materi serta menghindari ketidaksesuaian dengan kebutuhan riil di lapangan (Puspita & Nurhalim, 2021).

Pengembangan SDM pendidikan sering kali belum optimal karena program pelatihan disusun tanpa analisis kebutuhan yang komprehensif. Dalam praktiknya, pelatihan cenderung bersifat umum dan kurang relevan dengan kebutuhan nyata guru, sehingga tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan kebutuhan riil di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai analisis kebutuhan sebagai dasar dalam pelatihan dan pengembangan SDM. Analisis kebutuhan menjadi penting untuk memastikan program yang dirancang lebih tepat sasaran, efektif, dan mampu meningkatkan mutu tenaga pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis dalam penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah suatu proses pengumpulan informasi dan data penelitian dengan melakukan kajian dengan beragam sumber bacaan di perpustakaan berupa buku, artikel, jurnal, penelitian terdahulu yang relevan dengan 25 referensi, tulisan yang relevan dengan fokus kajian penelitian (Sari, 2020).

Metodologi penelitian kepustakaan ini diawali dengan penentuan topik dan pencarian informasi, yang kemudian dilanjutkan dengan penetapan fokus serta pengumpulan sumber data. Tahap akhir melibatkan penyajian data dan penyusunan laporan secara komprehensif. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku, *e-book*, serta referensi kredibel dari



internet (Mirela & Santosa, 2022). Untuk memastikan keabsahan data, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi, sehingga hasil penelitian tidak hanya informatif tetapi juga memberikan pemahaman yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Hal ini sebagaimana tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Contoh Analisis Kebutuhan Pelatihan SDM

No	Kebutuhan	Bentuk Pelatihan
1.	Sebagian guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional	Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar
2.	Penggunaan media digital dalam pembelajaran masih terbatas	Meningkatkan kemampuan teknologi tenaga pendidik
3.	Pengelolaan administrasi belum tertata secara optimal	Meningkatkan efektivitas administrasi pendidikan

Berdasarkan Tabel 1, analisis kebutuhan pelatihan SDM dilakukan dengan mengidentifikasi kondisi nyata tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kemudian menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Melalui pelatihan yang tepat, kompetensi individu dapat meningkat sehingga mampu mendukung efektivitas kerja dan peningkatan mutu lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan SDM

Sumber daya manusia adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa yang bermanfaat (Suratman & Eriyanti, 2020). Pelatihan dan pengembangan adalah dua konsep yang saling berkaitan dalam merancang peningkatan kompetensi, pengetahuan, serta perilaku individu. Tahapan krusial dalam proses ini diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan analisis kebutuhan yang dilakukan secara cermat tidak hanya menjamin efektivitas program, tetapi juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengoptimalkan efisiensi waktu, tenaga, dan anggaran (Harding et al., 2018).

Melalui pelatihan, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan kompetensi, motivasi, dan keterampilan tenaga kerjanya. Bagi pendidik, pelatihan berfungsi sebagai

sarana penting untuk meningkatkan profesionalisme demi menjawab tantangan pembelajaran yang terus berkembang (Elfrianto, 2016). Pelatihan didefinisikan sebagai upaya sistematis untuk memodifikasi perilaku sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan lembaga pendidikan. Melalui pelatihan, individu dibekali kemampuan untuk mengelola serta beradaptasi terhadap dinamika perubahan di lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan, pelatihan menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, sehingga mampu merespons tuntutan pembelajaran yang terus berkembang (Dewi & Rahmadani, 2024).

Pengembangan didefinisikan sebagai pendekatan sistematis untuk mengoptimalkan kinerja, baik sekarang maupun di masa depan. Hal ini dicapai melalui berbagi informasi, pengembangan sikap, dan peningkatan keahlian. Pada dasarnya, pengembangan adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memodifikasi perilaku individu yang mencakup aspek kognitif (pengetahuan), psikomotor (kecakapan), dan praktis (sikap) (Safri, 2016). Pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan (Pratiwi et al., 2022).



Perbedaan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terletak pada orientasi kegiatannya. Pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan kerja individu agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dalam kondisi saat ini. Sementara itu, pengembangan SDM diarahkan pada upaya jangka panjang untuk mempertahankan dan meningkatkan keberlangsungan lembaga pendidikan, khususnya dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan di masa depan (Maghfiroh, 2021).

Keunggulan kompetitif lembaga dicapai dengan mengoptimalkan potensi seluruh karyawannya. Sebagai penggerak utama sekaligus fondasi lembaga pendidikan, kualitas sumber daya manusia menentukan kekokohan dan keberlanjutan pertumbuhan lembaga dalam mencapai tujuan strategisnya (Kartika, 2022).

Berdasarkan tinjauan teori dan analisis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa dalam ekosistem tenaga pendidikan, sumber daya manusia (SDM) khususnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan modal intelektual yang mengintegrasikan energi, bakat, dan pengetahuan demi tercapainya kualitas pembelajaran yang unggul. Kompetensi tenaga pendidik tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui sinergi antara pelatihan sebagai penguat kemahiran teknis jangka pendek dan pengembangan sebagai upaya transformatif jangka panjang yang menyentuh ranah kognitif, psikomotorik, serta afektif.

Tujuan dan Alasan Perlunya Pengembangan SDM

Tujuan utama pengembangan SDM adalah menyediakan tenaga kerja berkualitas tinggi yang mampu mendukung visi lembaga pendidikan. Upaya ini difokuskan pada penguatan kinerja kolektif dan pertumbuhan jangka panjang lembaga (Priyatna, 2016).

Kualitas modal manusia (*human capital*) adalah kunci utama keberhasilan lembaga pendidikan, bukan lagi sekadar

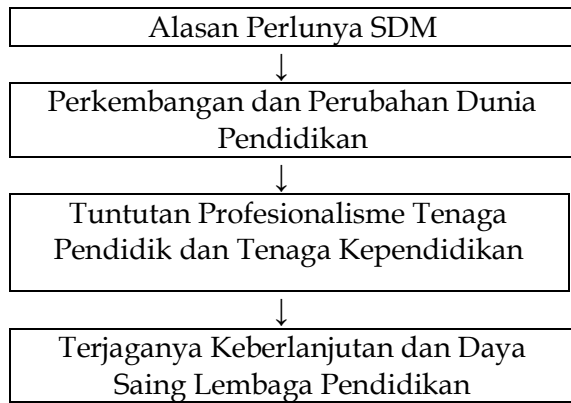
faktor pendukung. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi yang terencana berfungsi sebagai investasi strategis untuk meningkatkan profesionalisme sekaligus menjaga stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang (Bariqi, 2018).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan serta mencapai target program yang telah ditetapkan. Peningkatan tersebut dilakukan melalui penguatan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan tugasnya (Tufa, 2018). Khusus dalam ekosistem tenaga pendidikan, aktivitas ini berfungsi sebagai sarana untuk membekali guru dengan kompetensi baru, menyempurnakan keahlian yang telah dimiliki, serta mereformasi pola pikir agar selaras dengan tuntutan instruksional yang dinamis (Tasbih & Andriani, 2026).

Pengembangan SDM pendidikan bertujuan meningkatkan keterampilan profesional demi menjaga mutu dan keberlanjutan lembaga. Melalui program yang disesuaikan dengan tuntutan tugas, tenaga pendidik dapat menerapkan metode pembelajaran yang efektif bagi siswa, sementara tenaga kependidikan mengoptimalkan efisiensi operasional. Sinergi keduanya berujung pada peningkatan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh (Fina & Rahman, 2024).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam lembaga pendidikan merupakan investasi strategis untuk meningkatkan kompetensi kognitif, teknis, dan moral tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar selaras dengan tujuan lembaga. Pengembangan ini berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja, kualitas pembelajaran, dan mutu pelayanan pendidikan melalui profesionalisme individu dan tata kelola yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting dalam lembaga pendidikan karena dunia pendidikan terus mengalami perkembangan dan perubahan, seperti terlihat pada Bagan 1.



Bagan 1. Alasan Perlunya SDM

Berdasarkan Bagan 1 di atas, kondisi dunia pendidikan yang terus mengalami perkembangan dan perubahan tersebut menuntut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk memiliki profesionalisme, kompetensi, serta kemampuan beradaptasi yang baik. Melalui pengembangan SDM yang terencana, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan sehingga mampu menjaga keberlanjutan serta daya saing lembaga di tengah tuntutan pendidikan yang semakin dinamis.

Jenis dan Pendekatan dalam Pengembangan SDM

Metode peningkatan kompetensi dapat diimplementasikan dalam beragam format, seperti *workshop*, seminar, maupun program pelatihan (*training*) khusus. Pemilihan bentuk kegiatan ini sangat bergantung pada konsep dan relevansi kurikulum yang disusun oleh pihak penyelenggara. Fleksibilitas metode ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk memilih instrumen pengembangan yang paling sesuai dengan kebutuhan strategis, guna memastikan transfer pengetahuan dan keterampilan baru dapat berlangsung secara efektif bagi para peserta (Sutiawan & Fauzan, 2021).

Pengembangan SDM melalui jalur tenaga pendidikan formal merupakan instrumen pengembangan yang bersifat terstruktur dan berjenjang, mencakup level tenaga pendidikan dasar, menengah, hingga tenaga pendidikan tinggi. Keunggulan jalur

ini terletak pada penyediaan kompetensi yang sistematis serta memenuhi standar kualifikasi akademik yang baku. Dalam upaya mencetak SDM pada level manajerial atau ahli, program sarjana, magister, dan doktoral tetap menjadi pilar utama dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tingkat tinggi (Tasbih & Andriani, 2026).

Pengembangan SDM dapat ditempuh melalui jalur nonformal yang bersifat fleksibel seperti sertifikasi, kursus, dan pelatihan teknis maupun jalur informal yang berbasis pada pengalaman kerja, *mentoring*, serta budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Dari segi jenisnya maka upaya pengembangan ini dipetakan ke dalam empat kategori kompetensi utama yaitu: 1) pengembangan kompetensi teknis itu berfokus pada pelatihan keterampilan teknis, program sertifikasi keahlian, tenaga pendidikan vokasi, *workshop* teknologi terbaru. 2) pengembangan kompetensi manajerial berfokus pada program tenaga pendidikan eksekutif, pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan supervisi, manajemen proyek. 3) pengembangan kompetensi sosial berfokus pada pelatihan komunikasi efektif, program pengembangan tim, manajemen konflik, keterampilan negosiasi. 4) pengembangan kompetensi strategis berfokus pada program pengembangan bisnis, perencanaan strategis, manajemen perubahan, inovasi dan kreativitas (Tasbih & Andriani, 2026).

Sinergi antara jalur tenaga pendidikan formal, nonformal, dan informal merupakan kunci dalam transformasi SDM yang holistik. Dengan mengoptimalkan berbagai instrumen pengembangan, lembaga pendidikan dapat memperkuat kompetensi pegawai di bidang teknis, manajerial, sosial, hingga strategis. Kombinasi antara kualifikasi akademik yang baku dan fleksibilitas pelatihan praktis menjadi landasan utama bagi terciptanya tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan kontribusi inovatif bagi kemajuan lembaga pendidikan.

Tabel 2. Jenis Pengembangan SDM

No	Jalur Pengembangan	Contoh Pengembangan
1.	Formal	Program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktoral (S3).
2.	Non Formal	<i>Workshop</i> , Seminar, Kursus, Sertifikasi Keahlian, Pelatihan Manajemen Proyek.
3.	Informal	<i>Mentoring</i> , <i>Knowledge Sharing</i> , Program Pengembangan Tim (<i>Teambuilding</i>).

Tabel 2 di atas membuktikan bahwa keberhasilan pengembangan SDM ditentukan oleh ketepatan dalam memadukan jalur pengembangan dengan kebutuhan kompetensi riil. Kombinasi yang seimbang antara standar baku pendidikan dan fleksibilitas pelatihan praktis inilah yang menjadi fondasi utama dalam mencetak aparatur pendidikan yang kompeten, responsif, dan mampu melahirkan inovasi yang kontributif.

Proses Pelatihan SDM

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses pembelajaran yang berkelanjutan. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan karyawan sangat bergantung pada pemahaman mendalam mengenai psikologi belajar manusia. Bagi lembaga pendidikan yang berorientasi pada produktivitas, investasi pada sektor tenaga pendidikan dan pelatihan menjadi urgensi yang tidak dapat ditawar. Melalui prinsip pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*), setiap individu didorong untuk terus mengasah keterampilan dan keahliannya. Sinergi antara kompetensi teknis yang mumpuni dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor determinan yang secara signifikan meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan (Bariqi, 2018).

Program pelatihan dan pengembangan umumnya terdiri atas tiga tahapan utama yaitu: 1) Analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*), yaitu tahap awal yang dilakukan untuk mengidentifikasi dan mendiagnosis berbagai permasalahan serta tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan di masa kini maupun masa depan. Pada tahap ini, kebutuhan pelatihan dianalisis dari sisi lembaga

pendidikan atau lembaga, tuntutan pekerjaan, serta kebutuhan individu. 2) Tahap implementasi pelatihan, yang berfokus pada perancangan program, pemilihan metode, serta pelaksanaan kegiatan pelatihan secara efektif. 3) Tahap evaluasi pelatihan, yang bertujuan untuk mengukur hasil pelaksanaan pelatihan dan membandingkannya dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Puspita & Nurhalim, 2021).

Implementasi pelatihan dalam praktiknya dapat dilakukan melalui beragam pendekatan metodologis yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi peserta. Salah satu metode yang paling umum adalah 1) *on the job training*, di mana peserta mempelajari seluk-beluk pekerjaan secara langsung saat menjalankannya. 2) pelatihan magang, yaitu metode pelatihan dengan perpaduan antara pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang yang diawasi oleh seorang yang ahli pada bidang tersebut. 3) terdapat pula pelatihan informal yang bersifat lebih mandiri dan fleksibel, seperti melalui diskusi daring, literasi digital, hingga interaksi langsung dengan pemangku kepentingan. 4) Untuk penguatan prosedur kerja, metode instruksi kerja memungkinkan peserta menyusun langkah-langkah penyelesaian tugas secara sistematis. 5) Sementara itu, penyampaian teori secara klasikal masih sering menggunakan metode perkuliahan (*lectures*) yang mengandalkan paparan ahli (Fina & Rahman, 2024).

Efektivitas peningkatan kapasitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan lembaga tenaga pendidikan Islam dapat dicapai melalui tiga tahapan strategis berikut: 1) Perencanaan Program yang Partisipatif merupakan tahap awal

yang berlandaskan pada prinsip filosofis sebagai fondasi dasar dalam pengembangan SDM. Implementasinya mengedepankan manajemen partisipatif, di mana tanggung jawab pelaksanaan didistribusikan secara kolektif. Selain itu, optimalisasi wadah kolektif seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) menjadi krusial untuk memberikan masukan dan evaluasi kritis. Strategi ini mencakup dua dimensi pelatihan Internal: Penyelenggaraan seminar atau *workshop* di dalam lingkungan lembaga dan pelatihan Eksternal: Pengiriman delegasi ke instansi di luar lembaga tenaga pendidikan Islam untuk memperluas cakrawala keilmuan. 2) Standardisasi Proses Pelatihan Keberhasilan proses pengembangan sangat bergantung pada alur kerja yang sistematis, dimulai dari analisis kebutuhan (*needs assessment*) yang akurat. Langkah selanjutnya meliputi penumbuhan motivasi dan kepercayaan diri peserta, penciptaan ekosistem pembelajaran yang kondusif, serta pemastian urgensi pelaksanaan program. Tahapan ini diakhiri dengan pemilihan metodologi pelatihan yang relevan serta evaluasi program yang komprehensif. 3) Output dan Dampak Strategis Hasil akhir

dari program ini berorientasi pada dua indikator utama: Transfer Pengetahuan (*Transfer of Knowledge*): Peningkatan kompetensi tenaga pendidik dalam mendistribusikan ilmu secara efektif dan efisien kepada peserta didik dan Apresiasi Prestasi: Capaian yang diraih oleh tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun siswa sebagai dampak dari pelatihan harus mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang layak dari lembaga tenaga pendidikan Islam guna menjaga keberlanjutan motivasi (Hartati & Nurul Hidayati Murtafiah, 2022).

ketiga tahapan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses strategis yang terencana, terukur, dan berkelanjutan.

Melalui perencanaan partisipatif, pelaksanaan yang terstandar, serta orientasi pada output yang berdampak, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas layanan pendidikan secara menyeluruh.

Tabel 3. Proses Pelatihan

No	Metode Pelatihan	Sasaran Kompetensi
1.	On the Job Training	Penguasaan teknis operasional harian (<i>tactical skills</i>).
2.	Pelatihan Magang	Pembentukan keahlian spesifik berstandar profesi.
3.	Pelatihan Informal	Fleksibilitas adaptasi teknologi & <i>knowledge sharing</i> .
4.	Instruksi Kerja	Penguatan kepatuhan terhadap SOP dan prosedur kerja.
5.	Perkuliahan (<i>Lectures</i>)	Pengayaan fondasi kognitif dan konseptual makro.

Integrasi konseptual yang tertuang dalam tabel taksonomi dan bagan siklus di atas membuktikan bahwa efektivitas pelatihan SDM pada lembaga pendidikan Islam bertumpu pada standardisasi proses yang runtut. Pemilihan metode pelatihan yang variatif baik formal maupun informal (Fina & Rahman, 2024) tidak akan berjalan optimal tanpa didahului oleh analisis kebutuhan yang partisipatif serta diakhiri dengan evaluasi dampak yang transformatif (Puspita & Nurhalim, 2021). Dengan demikian, skema holistik ini berfungsi sebagai cetak biru (*blueprint*) operasional

bagi lembaga untuk memastikan bahwa setiap investasi diklat mampu menstimulasi produktivitas kerja dan mutu instruksional secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan SDM dalam ekosistem tenaga pendidikan merupakan investasi strategis yang menentukan kualitas pelayanan lembaga. Keberhasilan program ini sangat bergantung pada analisis kebutuhan yang cermat guna menyelaraskan kompetensi individu dengan target lembaga pendidikan. Pengembangan



yang efektif harus mengintegrasikan jalur formal, nonformal, dan informal untuk membangun pilar kompetensi teknis, manajerial, sosial, dan strategis secara seimbang.

Pelatihan SDM tidak boleh dipandang sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebuah siklus pembelajaran sistematis yang mencakup perencanaan partisipatif dan evaluasi terukur. Dengan implementasi yang tepat, pengembangan SDM mampu mentransformasikan potensi tenaga pendidik menjadi performa kolektif yang unggul, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika perubahan zaman, yang pada akhirnya memperkuat reputasi lembaga tenaga pendidikan di mata pemangku kepentingan.

Kajian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan ekosistem pembelajaran holistik yang memposisikan analisis kebutuhan (*training needs analysis*) sebagai variabel determinan dalam menjembatani investasi modal manusia dengan target strategis lembaga pendidikan. Secara teoretis, tanpa landasan analisis yang kuat, program pengembangan akan kehilangan relevansi fungsional dan hanya menjadi aktivitas rutin yang tidak berdampak substantif.

Implikasi secara praktis pada perlunya pergeseran paradigma pengelola tenaga pendidikan untuk menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis yang terukur, didukung oleh instrumen pemetaan kesenjangan (*gap*) kompetensi yang valid serta sistem evaluasi pasca pelatihan yang berkelanjutan guna menjamin transformasi perilaku profesional tenaga pendidik demi peningkatan mutu tenaga pendidikan secara menyeluruh.

REFERENSI

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 168-181.

<https://doi.org/https://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JIMU/article/view/2833>

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 64-69. <https://doi.org/http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb> Pelatihan

Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UPT Padang. *BINA BANGSA EKONOMIKA*, 17(2), 1323-1333.

<https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.558>

Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58. <https://doi.org/https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/596>

Fina, & Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *NAZZAMA JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION*, 3(2), 210-224. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/jme.v3i2.45999>

Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Salah Satu Upaya Menjawab Tantangan MEA. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2), 185-192. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.21196>

Hartati, S., & Nurul Hidayati Murtafiah. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*, 5(2), 86-102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>

Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Biu. *Jurnal*



- Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133–139.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v4i1.46121>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 403–411.
<https://doi.org/http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie> Jurnal
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. 5(1), 36–44.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI*, 7(1), 44–54.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18860/jmpi.v7i1.13981>
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28–37.
<https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan Sdm pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 05, 1231–1250.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Puspita, S., & Nurhalim, A. D. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)*, XII(2), 104–110.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202> Segala
- Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Maslahah*, 10(2), 49–61.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33558/maslahah.v10i2.2753>
- Safri, H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan. *Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102–112.
<https://doi.org/https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/433/333>
- Santi, D., & Sholikhah, N. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 57–65.
<https://doi.org/10.61456/tjiec.v2i1.60>
- Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. 6(1), 41–53.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safriza, H. B. A. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977–988.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Shinta Devi Aprilliana, E. R. N. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 804–812.
<https://doi.org/http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Suratman, & Eriyanti, E. (2020). Pelatihan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Journal Online Universitas PGRI Palembang PROSIDING*, 788–794.
https://doi.org/https://www.academia.edu/105666098/Peningkatan_Sumber_Daya_Manusia_Melalui_Pelatihan
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan sumber daya manusia di sekolah alam lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 40–49.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8806>
- Tasbih, M. I., & Andriani, T. (2026). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan: Konsep, Strategi dan Manfaat. *Jurnal Literasiologi*, 12(5), 124–138.



<https://doi.org/https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>

PENGEMBANGAN

Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan SDM. *INZAH Online Journal*.
<https://doi.org/oai:oj2.ejournal.inzah.ac.id:article/84>

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan. *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat)*, 2(1), 52-63.
<https://doi.org/https://online-journal.unja.ac.id/jupema/index>