

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN: KAJIAN
LITERATUR MENGENAI METODE, PROSEDUR, DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK**

Mawarna Febriani¹, Barokah Isdaryanti², Joko Sutarto³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Semarang

1mawarnafebriani@students.unnes.ac.id

2barokahisdaryanti@mail.unnes.ac.id, 3jokosutarto@mail.unnes.ac.id,

ABSTRACT

Human resource development (HRD) in education plays a crucial role in improving educator quality and overall educational outcomes. The demands of globalization and rapid technological advancement require educators to continuously enhance their pedagogical, professional, social, and personal competencies. This article aims to examine the methods and procedures of human resource development in education and their implications for improving educator competencies. This study employs a literature review method by analyzing relevant scholarly articles, books, and previous research related to human resource development in educational settings. Data were analyzed through the processes of identification, selection, evaluation, and synthesis of findings from selected sources. The review reveals that human resource development in education can be implemented through various methods, including training programs, workshops, academic supervision, mentoring, coaching, continuous professional development, and the integration of technology in learning. The procedures generally involve needs assessment, program planning, implementation, evaluation, and follow-up actions. Furthermore, the findings indicate that systematic and sustainable human resource development positively contributes to the improvement of educators' pedagogical, professional, social, and personal competencies. Therefore, human resource development serves as an essential strategy for enhancing educational quality and strengthening educator professionalism.

Keywords: human resource development, educator competence, education, professional development.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Perubahan tuntutan pendidikan di era globalisasi dan perkembangan teknologi menuntut pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji berbagai metode dan prosedur pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan serta implikasinya terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, buku, dan hasil penelitian yang relevan mengenai pengembangan SDM dalam konteks pendidikan. Data dianalisis melalui proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis temuan dari sumber-sumber yang telah dipilih. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan dapat dilakukan

melalui berbagai metode, seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, mentoring, coaching, pengembangan profesional berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Prosedur pengembangan SDM meliputi analisis kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi dan tindak lanjut. Kajian ini juga menunjukkan bahwa implementasi pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pendidik, baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi strategi yang penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan profesionalisme pendidik.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, kompetensi pendidik, pendidikan, pengembangan professional.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan instrumen utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis yang berperan dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja pendidik sekaligus mendukung efektivitas organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tasbih et al., 2025).

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia

pendidikan. Pendidik dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, serta kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Kondisi ini mengharuskan pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkelanjutan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi yang diharapkan dan kompetensi yang dimiliki oleh sebagian pendidik, khususnya dalam penguasaan teknologi dan inovasi pembelajaran (Norman et al., 2025).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, pengembangan SDM merupakan bagian integral dari pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Paradigma

pengelolaan SDM pendidikan telah bergeser dari pendekatan administratif menuju pengembangan profesional yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia pendidikan (Ghoni et al., 2025). Pergeseran ini menempatkan pendidik sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, pembinaan, supervisi, dan pengembangan karier secara sistematis.

Salah satu metode yang banyak digunakan dalam pengembangan SDM pendidikan adalah pendidikan dan pelatihan (diklat). Program diklat berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pendidik. Keberhasilan program tersebut dipengaruhi oleh proses identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program yang dilakukan secara terstruktur (Ghoni & Andriani, 2024). Selain itu, kualitas pengelolaan program pelatihan juga menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas pengembangan kompetensi pendidik (Morinda & Andriani, 2024).

Selain pelatihan, pengembangan profesional

berkelanjutan atau Continuous Professional Development (CPD) juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pendidik. Program yang dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, kemampuan reflektif guru, serta kesiapan menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21 (Smith & Wyness, 2024). Temuan Noviyanti et al. (2024) menunjukkan bahwa pelatihan, komunitas belajar, dan praktik reflektif yang terstruktur dapat memperkuat kompetensi pedagogik dan profesional guru.

Aspek lain yang tidak kalah penting dalam pengembangan SDM adalah evaluasi program dan penguatan kompetensi kepribadian. Evaluasi berfungsi untuk mengukur efektivitas program, mengidentifikasi capaian tujuan, dan menentukan langkah perbaikan yang diperlukan (Jumrotun & Andriani, 2024). Sementara itu, kompetensi kepribadian menjadi fondasi bagi terbentuknya pendidik yang profesional, berintegritas, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik (Jumrotun et al., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengembangan SDM dalam pendidikan, sebagian besar masih berfokus pada aspek tertentu seperti pelatihan, supervisi, atau pengembangan profesional secara parsial. Kajian yang mengintegrasikan metode, prosedur, dan implikasi pengembangan SDM terhadap peningkatan kompetensi pendidik masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai metode dan prosedur pengembangan SDM dalam pendidikan serta menganalisis implikasinya terhadap peningkatan kompetensi pendidik melalui pendekatan kajian literatur. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan, pengelola lembaga pendidikan, dan pendidik dalam merancang program pengembangan kompetensi yang efektif, sistematis, dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur (*library research*) yang bersifat deskriptif-kritis. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai pemikiran serta hasil

penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. Melalui kajian literatur, penelitian ini berupaya memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai metode dan prosedur pengembangan sumber daya manusia serta implikasinya terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan interpretasi secara mendalam terhadap berbagai konsep, teori, dan temuan penelitian yang relevan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai fenomena yang dikaji.

Data penelitian berupa berbagai sumber pustaka yang membahas pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan, kompetensi pendidik, pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesional berkelanjutan, supervisi pendidikan, serta strategi peningkatan kualitas tenaga pendidik. Literatur yang digunakan mencakup artikel jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian yang relevan dengan fokus kajian. Seluruh sumber yang telah terkumpul kemudian ditelaah secara kritis untuk mengidentifikasi konsep-konsep

utama, metode pengembangan yang digunakan, tahapan atau prosedur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, serta berbagai implikasi yang ditimbulkan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian pendidik.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, berbagai informasi yang diperoleh dari literatur diseleksi dan dikelompokkan berdasarkan tema-tema yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif untuk menemukan pola, hubungan, serta kecenderungan yang muncul dari berbagai hasil penelitian. Tahap akhir dilakukan melalui proses interpretasi dan sintesis terhadap temuan-temuan yang telah dianalisis guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai metode, prosedur, dan implikasi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. Untuk menjaga kredibilitas hasil kajian, dilakukan perbandingan dan konfirmasi temuan antarberbagai

sumber sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengembangan SDM dalam pendidikan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan salah satu aspek strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dalam perspektif manajemen pendidikan, SDM mencakup seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan dalam proses penyelenggaraan layanan pendidikan. Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, atau kebijakan yang diterapkan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola dan melaksanakan proses pendidikan secara efektif. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan daya saing lembaga pendidikan (Ghoni et al., 2025).

Secara konseptual, pengembangan SDM merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap individu agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis mengajar, tetapi juga mencakup penguatan kapasitas profesional, sosial, dan kepribadian pendidik. Swanson dan Holton menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Konsep tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan memiliki dimensi yang luas karena tidak hanya berdampak pada individu pendidik, tetapi juga pada peningkatan efektivitas organisasi pendidikan secara keseluruhan (Swanson & Holton, 2009).

Urgensi pengembangan SDM dalam pendidikan semakin meningkat seiring dengan perubahan lingkungan pendidikan yang berlangsung sangat cepat. Perkembangan teknologi

digital, transformasi sistem pembelajaran, serta perubahan kebutuhan peserta didik menuntut pendidik untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Pendidik saat ini tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pengelola pembelajaran yang mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Kondisi tersebut mengharuskan pendidik untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional agar tetap relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 (Smith & Wyness, 2024).

Dalam konteks pendidikan Indonesia, pengembangan SDM menjadi semakin penting seiring dengan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan pembelajaran berpusat pada peserta didik, diferensiasi pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi dalam proses belajar mengajar. Implementasi kebijakan tersebut menuntut pendidik untuk memiliki kompetensi yang lebih kompleks dibandingkan sebelumnya. Oleh karena itu, berbagai program pengembangan profesional seperti Pendidikan Profesi Guru (PPG), Guru

Penggerak, pelatihan berbasis komunitas belajar, dan pelatihan digital terus dikembangkan sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar mampu menjawab tuntutan perubahan tersebut (Izzati et al., 2024).

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan dan strategi. Pendidikan dan pelatihan (diklat) masih menjadi metode yang paling banyak digunakan karena dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis dan profesional pendidik. Melalui program pelatihan, pendidik memperoleh kesempatan untuk memperbarui pengetahuan, mengembangkan keterampilan baru, serta memahami berbagai inovasi yang relevan dengan praktik pembelajaran. Keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta, kualitas fasilitator, dan sistem evaluasi yang diterapkan selama proses pelatihan berlangsung (Ghoni & Andriani, 2024).

Selain pelatihan formal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional

berkelanjutan (*continuous professional development*) menjadi pendekatan yang semakin banyak diterapkan dalam pengembangan SDM pendidikan. Pendekatan ini dilakukan melalui kegiatan workshop, seminar, komunitas belajar profesional, penelitian tindakan kelas, refleksi praktik pembelajaran, serta kolaborasi antarpendidik. Berbeda dengan pelatihan yang umumnya bersifat jangka pendek, pengembangan profesional berkelanjutan menekankan proses pembelajaran yang berlangsung secara terus-menerus sepanjang karier pendidik. Pendekatan tersebut dinilai lebih mampu menciptakan perubahan kompetensi yang berkelanjutan karena mendorong pendidik untuk terus belajar dan beradaptasi terhadap perkembangan pendidikan (Noviyanti et al., 2024).

Meskipun berbagai program pengembangan SDM telah dilaksanakan, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan utama adalah belum meratanya akses terhadap program pengembangan profesional, terutama bagi pendidik yang berada di daerah terpencil. Selain itu, keterbatasan anggaran, tingginya

beban administrasi, serta rendahnya literasi digital pada sebagian pendidik juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas dan kesempatan pengembangan kompetensi pendidik masih menunjukkan variasi yang cukup besar antarwilayah dan antarmenjang pendidikan (Norman et al., 2025).

Keberhasilan pengembangan SDM juga dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan program yang dilaksanakan. Pengelola program memiliki tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi kegiatan secara sistematis agar tujuan program dapat tercapai. Pengelolaan yang baik memungkinkan program pengembangan tidak hanya menghasilkan peningkatan pengetahuan, tetapi juga perubahan perilaku dan peningkatan kinerja pendidik dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Oleh karena itu, keberadaan tenaga pengelola yang kompeten menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pengembangan SDM pendidikan (Morinda & Andriani, 2024).

Aspek evaluasi juga memegang peranan penting dalam keseluruhan proses pengembangan SDM. Evaluasi diperlukan untuk mengukur efektivitas program yang telah dilaksanakan, mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan program, serta menentukan tindak lanjut yang perlu dilakukan. Program pengembangan yang disertai evaluasi secara berkelanjutan cenderung menghasilkan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kompetensi pendidik dibandingkan program yang hanya berfokus pada pelaksanaan kegiatan tanpa adanya proses pengukuran hasil yang jelas. Evaluasi yang sistematis juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk melakukan perbaikan program secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang (Jumrotun & Andriani, 2024).

Berdasarkan berbagai teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Pendidik yang aktif mengikuti program pengembangan profesional menunjukkan peningkatan dalam kompetensi pedagogik, profesional,

sosial, dan kepribadian. Mereka cenderung lebih mampu merancang pembelajaran yang inovatif, memanfaatkan teknologi pendidikan secara efektif, mengembangkan komunikasi yang baik dengan peserta didik, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan mewujudkan tenaga pendidik yang profesional serta adaptif terhadap perubahan zaman (Tasbih et al., 2025).

2. Metode pengembangan SDM

Dari literature research menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan dilakukan melalui berbagai metode yang bertujuan meningkatkan kapasitas profesional pendidik sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan pendidikan. Metode yang paling banyak ditemukan dalam berbagai penelitian adalah pendidikan dan pelatihan (education and training) karena

dianggap mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pendidik secara sistematis. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada pendidik untuk memperoleh wawasan baru, memperbarui kompetensi yang telah dimiliki, serta mengembangkan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran kontemporer (Ghoni & Andriani, 2024).

Dalam beberapa tahun terakhir, metode pelatihan tidak lagi dilaksanakan secara konvensional, tetapi mulai memanfaatkan teknologi digital untuk memperluas akses dan efektivitas pembelajaran profesional. Transformasi digital dalam pendidikan mendorong munculnya berbagai model pelatihan berbasis daring yang memungkinkan pendidik mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tanpa dibatasi ruang dan waktu. Strategi tersebut dinilai mampu meningkatkan kompetensi profesional guru sekaligus memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi pendidikan (Marnoko, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi telah menjadi bagian

integral dalam proses pengembangan SDM pendidikan modern.

Selain pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development) menjadi metode yang semakin banyak direkomendasikan dalam berbagai penelitian. Pendekatan ini menempatkan pengembangan kompetensi sebagai proses yang berlangsung sepanjang karier pendidik, bukan hanya melalui kegiatan pelatihan yang bersifat sesaat. Pengembangan profesional berkelanjutan dilakukan melalui komunitas belajar, refleksi praktik pembelajaran, penelitian tindakan kelas, seminar ilmiah, serta kegiatan kolaboratif lainnya yang memungkinkan pendidik terus mengembangkan kompetensinya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Seprudin, 2023). Pendekatan tersebut dianggap lebih efektif dalam menciptakan perubahan kompetensi yang berkelanjutan dibandingkan program pelatihan yang bersifat jangka pendek.

Metode lain yang banyak dibahas dalam literatur adalah mentoring dan coaching. Kedua

metode ini menekankan proses pendampingan secara langsung sehingga pendidik memperoleh bimbingan yang lebih personal dalam mengatasi berbagai tantangan pembelajaran. Melalui mentoring, pendidik dapat belajar dari pengalaman rekan yang lebih berpengalaman, sedangkan coaching berfokus pada pengembangan potensi individu melalui proses refleksi dan pemecahan masalah secara sistematis. Pendekatan tersebut terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi profesional, dan kemampuan adaptasi pendidik terhadap perubahan lingkungan kerja (Pesina, 2025).

Di samping itu, supervisi akademik juga menjadi metode yang penting dalam pengembangan SDM pendidikan. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional yang memberikan umpan balik terhadap praktik pembelajaran yang dilakukan pendidik. Melalui supervisi yang konstruktif, pendidik dapat mengidentifikasi kelemahan, memperbaiki strategi pembelajaran, dan meningkatkan kualitas

pengajaran secara berkelanjutan (Norman et al., 2025). Dengan demikian, berbagai metode pengembangan SDM yang ditemukan dalam literatur menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pendidik memerlukan pendekatan yang beragam, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan profesional mereka.

3. Prosedur pengembangan SDM

Berdasarkan hasil kajian literatur, pengembangan SDM dalam pendidikan tidak hanya ditentukan oleh metode yang digunakan, tetapi juga oleh prosedur pelaksanaannya. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan sangat bergantung pada tahapan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Prosedur pengembangan SDM umumnya dimulai dengan analisis kebutuhan (needs assessment) untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pendidik dengan kompetensi yang diharapkan oleh organisasi pendidikan (Ghoni & Andriani, 2024).

Tahap analisis kebutuhan menjadi landasan penting dalam keseluruhan proses pengembangan

karena memungkinkan lembaga pendidikan menentukan prioritas kompetensi yang perlu ditingkatkan. Melalui identifikasi kebutuhan yang tepat, program pengembangan dapat dirancang sesuai dengan kondisi nyata yang dihadapi pendidik sehingga lebih efektif dalam menjawab berbagai tantangan pembelajaran. Perencanaan yang berbasis kebutuhan juga membantu lembaga pendidikan mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan tepat sasaran (Tulili et al., 2025). Oleh karena itu, analisis kebutuhan sering dianggap sebagai tahap yang menentukan keberhasilan program pengembangan secara keseluruhan.

Setelah kebutuhan teridentifikasi, tahapan berikutnya adalah perencanaan program pengembangan. Pada tahap ini dilakukan penyusunan tujuan, materi, metode, jadwal, serta indikator keberhasilan yang akan digunakan dalam pelaksanaan program. Perencanaan yang baik memungkinkan program pengembangan berjalan secara terarah dan memiliki ukuran keberhasilan yang jelas. Selain itu, perencanaan juga menjadi sarana untuk memastikan bahwa program

yang dirancang memiliki relevansi dengan kebutuhan pendidik dan tujuan organisasi pendidikan (Jumrotun & Andriani, 2024).

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan program pengembangan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, mentoring, coaching, maupun pembelajaran berbasis teknologi. Pelaksanaan yang efektif memerlukan dukungan berbagai pihak, termasuk pimpinan lembaga, fasilitator, serta peserta program itu sendiri. Keterlibatan aktif peserta dalam setiap kegiatan pengembangan menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan peningkatan kompetensi (Morinda & Andriani, 2024).

Tahap terakhir adalah evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana tujuan program telah tercapai dan bagaimana dampaknya terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Hasil evaluasi kemudian digunakan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan program dan menyusun kegiatan pengembangan berikutnya. Dalam perspektif manajemen strategis, evaluasi merupakan instrumen penting untuk memastikan

bahwa seluruh proses pengembangan SDM berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Tasbih et al., 2025). Dengan demikian, prosedur pengembangan SDM membentuk suatu siklus berkelanjutan yang mendukung peningkatan kualitas pendidik secara konsisten.

4. Implikasi terhadap kompetensi pendidik

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan implikasi yang luas terhadap peningkatan kompetensi pendidik. Salah satu dampak yang paling dominan adalah meningkatnya kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Berbagai program pengembangan profesional memungkinkan pendidik memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai strategi pembelajaran inovatif, asesmen autentik, serta pemanfaatan teknologi dalam kegiatan belajar mengajar (Hidayat et al., 2025).

Pengembangan SDM juga berimplikasi terhadap peningkatan kompetensi profesional pendidik.

Melalui berbagai kegiatan pengembangan, pendidik memiliki kesempatan untuk memperdalam penguasaan materi ajar, memperluas wawasan keilmuan, dan mengembangkan kemampuan penelitian yang mendukung praktik pembelajaran. Kompetensi profesional yang meningkat akan berpengaruh pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik serta kemampuan pendidik dalam menghadapi perubahan kurikulum dan perkembangan ilmu pengetahuan (Marnoko, 2025).

Selain kompetensi pedagogik dan profesional, pengembangan SDM turut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi sosial. Berbagai kegiatan pengembangan yang bersifat kolaboratif memungkinkan pendidik memperluas jejaring profesional, meningkatkan kemampuan komunikasi, dan mengembangkan keterampilan bekerja sama dengan berbagai pihak. Kemampuan sosial yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung keberhasilan pendidikan (Seprudin, 2023).

Implikasi lainnya terlihat pada penguatan kompetensi kepribadian pendidik. Program pengembangan yang dirancang secara komprehensif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter profesional seperti integritas, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Penguatan kompetensi kepribadian menjadi penting karena pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai teladan bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari (Jumrotun et al., 2025).

Jadi peningkatan kompetensi pendidik berdampak pada peningkatan kualitas organisasi pendidikan. Pendidik yang kompeten cenderung lebih mampu mengelola pembelajaran secara efektif, berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM dapat dipandang sebagai investasi strategis yang memberikan manfaat tidak hanya bagi individu pendidik, tetapi juga bagi peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Norman et al., 2025).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan kualitas pendidikan. Berbagai metode pengembangan, seperti pendidikan dan pelatihan, continuous professional development (CPD), supervisi, mentoring, dan coaching, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian pendidik. Keberhasilan pengembangan SDM dipengaruhi oleh prosedur yang sistematis, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai investasi penting dalam mewujudkan pendidik yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2026). A quantitative analysis of human resource management practices and their impact on teacher performance in secondary education institutions. *Journal of Economic, Business and Accounting* (9) 1.
- Andriani, T., & Damayanti, R. (2024). Mengelola anggaran diklat: Recurring cost and capital cost. *Jurnal Literasiologi*, 12(5).
- Andriani, S. Y. (2023). Dampak Program Sertifikasi terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru pada SMAN 1 Gaung Kabupaten Indragiri Hilir. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(4), 549-560.
- Ghoni, A., Morinda, C. G., & Andriani, T. (2025). Perkembangan manajemen guru dan tenaga kependidikan dalam lintas sejarah pendidikan. *Jurnal Literasiologi*, 13(2).
- Jumrotun, S., & Andriani, T. (2024). Optimalisasi rancangan dan evaluasi program diklat untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas pembelajaran. *Jurnal Literasiologi*, 12(5).
- Juita, D. P., Priya, Azwardi, M., & Amra, A. (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan. *Indo-Math Edu Intellectuals Journal*, 5 (3), 3068-3077.
- Kompleksitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur Kritis. (2025). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(5).
- Lafferty, N., Sheehan, M., Walsh, C., Rooney, A. M., & McNamara, P. M. (2024). School leaders' perspectives of the continuous professional development of teachers. *Cogent Education*, 11(1).
- Musa, S., Suherman, A. M., Sujarwo, S., & Nurhayati, S. (2024). Continuous professional growth: A study of educators' commitment to lifelong learning. *Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 502–512.

- Morinda, C. G., & Andriani, T (2024). Tenaga Pengelola Diklat. *Jurnal Literasiologi*, 12 (5)
- Nihe, A. S., Purwoko, B., & Hazin, M. (2024). Implementation of the policy for strengthening teacher competence through continuous competence development (PKB) based on East Java Governor Regulation No. 38/2024 in Surabaya. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*.
- Noviyanti, S. F., Suti'ah, Mulyadi, Wahananto, J., & Ulfiandi, I. Z. (2024). Enhancing teacher competence through continuous professional development: A case study at Brawijaya Smart School. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 67–80.
- Nkundabakura, P., Nsengimana, T., Uwamariya, E., Nyirahabimana, P., Nkurunziza, J. B., & Mukamwambali, C. (2024). Effectiveness of the continuous professional development training on upper primary mathematics and science and elementary technology teachers' pedagogical content knowledge in Rwanda. *Discover Education*, 3(12).
- Sharma, A., & Khandelwal, N. (2024). Assessing the impact of continuous professional development on faculty competence in delivering outcome-based education in Rajasthan's higher education institutions. *Journal of Information Systems Engineering and Management*.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). Foundations of human resource development (2nd ed.). *Berrett-Koehler Publishers*.
- Subroto, D.E., Supriandi, Wirawan, R., & Rukmana, A.Y. (2023). Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan WestScience*, 1(7), 473-480
- Tumpa, K. F., Zohora, F. T., & Arafin, M. (2024). Perceptions and needs of university teachers toward continuous professional development: Evidence from an emerging country. *Journal of Tertiary Education and Learning*, 2(3), 7–18.