



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2278-2284

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## **Pengembangan SDM Untuk Memperkuat Mutu Kinerja Institusi Pendidikan Di Era Vuca**

Nur Komariah<sup>1</sup>, Asmariani<sup>2</sup>, Moh. Sain<sup>3</sup>, Faridatul Munawaroh<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Indragiri, Riau

<sup>3,4</sup>STAI Auliyauryasidin, Riau

[nurkomariah7179@gmail.com](mailto:nurkomariah7179@gmail.com)

### **Abstrak**

*Studi ini bertujuan menganalisis peran pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan, khususnya dalam menghadapi tantangan global yang kompleks dan dinamis (VUCA). Penelitian ini menggunakan metode library research dengan analisis kritis terhadap literatur terkait pengembangan SDM, termasuk jurnal, buku, dan laporan penelitian. Data diorganisasikan secara tematis untuk mengidentifikasi faktor pendorong, penghambat, dan dampak pengembangan SDM. Pengembangan SDM yang sistematis melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi terbukti meningkatkan kompetensi guru, produktivitas, dan kinerja institusi. Metode efektif meliputi pendidikan formal, pelatihan kerja, mentoring, sertifikasi profesional, dan pembelajaran mandiri. Faktor internal (visi organisasi, kesempatan karir) dan eksternal (teknologi, kebijakan pemerintah) memengaruhi keberhasilan program. Namun, tantangan seperti kesenjangan digital, rendahnya literasi dasar, dan keterbatasan anggaran menghambat optimalisasi SDM. Pengembangan SDM berkelanjutan merupakan kunci untuk menciptakan tenaga pendidik yang adaptif dan berdaya saing global. Diperlukan komitmen manajemen, kebijakan pendukung, dan integrasi teknologi untuk mencapai layanan pendidikan optimal. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis bagi literatur manajemen SDM dan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan pendidikan.*

**Kata kunci:** Pengembangan SDM, Kinerja Institusi Pendidikan, Era VUCA, Kompetensi Guru, Literasi Digital.

### **1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan institusi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan, akan tetapi SDM juga merupakan faktor penentu arah kebijakan institusi. [1],[2]. Sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan dituntut untuk melahirkan peserta didik yang holistik dalam menghadapi tantangan global yang kompleks dan dinamis.[3] Memiliki kesiapan ilmu pengetahuan dan teknologi, pemahaman mendalam tentang isu-isu global, kemampuan adaptasi, kecakapan lintas budaya, penguasaan bahasa asing, serta terampil dalam memanfaatkan teknologi terkini seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan platform kolaborasi digital.[4]

Meskipun idealnya pendidikan adalah sarana menyiapkan peserta didik agar siap menghadapi tantangan globalisasi, namun pada kenyataannya masih ada kesenjangan antara harapan globalisasi dan realita yang dihadapi, seperti kasus di Jabiren Raya Kabupaten Pulang Pisau masih terdapat beberapa siswa tingkat SMP tidak mampu membaca dengan lancar,[5]. judi online pada kalangan remaja [6] pergaulan bebas pada kalangan remaja,[7] Judi online terutama terjadi pada kalangan mahasiswa dan pelajar. Mengutip dari laman ugm.ac.id 960.000 pelajar mahasiswa terlibat kasus judi online. 60% dari generasi milenial dan generasi Z. Studi menunjukkan 82 % orang yang mengakses internet pernah melihat iklan judi online melalui media social facebook dan instagram. Begitu juga kasus narkoba [8] dan lain sebagainya. kondisi ini sejatinya menggambarkan bagaimana kondisi pendidikan kita dengan berbagai macam persoalan yang dihadapi.

Dengan perkembangan teknologi yang ada, seharusnya teknologi menjadi sarana belajar untuk mengembangkan keterampilan dan kecakapan peserta didik agar mampu beradaptasi di tengah ketidakpastian (VUCA - Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).[9] Siswa dilatih untuk berpikir fleksibel, mampu bekerja dalam tim yang beragam, dan memiliki ketahanan mental dalam menghadapi

perubahan.[10] Namun pada kenyataannya tidak semua peserta didik siap dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada. Tidak jarang mereka justru tertinggal dalam aspek teknologi (*digital divide*), pengetahuan, bahkan terjerumus dalam pergaulan bebas [7], narkoba [8] dan judi online [6]. Kondisi tersebut adalah kenyataan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan saat ini ditengah kemajuan teknologi dan arus globalisasi, namun disisi lain kondisi ini menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh guru di Indonesia untuk meningkatkan kompetensi sehingga mampu menjalankan peran sebagai tenaga pendidik dan mempersiapkan siswa menghadapi tantangan global.

Untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi persaingan global, serta menghadapi ketidakpastian (VUCA - Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) SDM dituntut untuk terus melakukan pengembangan diri agar mampu menjawab tantangan dan persaingan global. Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. [11] Pentingnya pengembangan diri dilandasi oleh UUD 1945 dan UU sistem pendidikan nasional bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada aspek pembelajaran organisasi, namun juga diarahkan pada tingkat manajerial, dan individual. [12] Dengan demikian pengembangan SDM tidak hanya untuk pegawai yang baru saja akan tetapi pegawai lama juga tetap membutuhkan pengembangan diri.

Pengembangan SDM yang mengacu pada kebutuhan SDM serta terencana akan berdampak langsung terhadap kinerja institusi.[13] Namun sebaliknya, institusi yang tidak memiliki sistem pengembangan SDM dapat berakibat pada pelayanan pendidikan yang tidak optimal, seperti: lambatnya proses pengurusan SDM, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya kedisiplinan guru dan karyawan hingga lingkungan institusi yang tidak kondusif.

Pelayanan pendidikan yang rendah tidak semata-mata dipengaruhi oleh minat pegawai yang rendah, akan tetapi bisa dipengaruhi oleh tidak adanya pengembangan SDM dari pihak pengelola sekolah. Keterbatasan anggaran tidak jarang menjadi salah satu faktor terhadap pelayanan pendidikan yang rendah, sistem penggajian yang tidak memenuhi standar, keterbatasan sarana dan prasarana belajar, serta keterbatasan SDM yang sesuai dengan bidang keahlian turut menjadi faktor penghambat pelayanan pendidikan yang tidak optimal. Oleh sebab itu, baik pihak manajerial, karyawan dan guru dituntut untuk dapat merencanakan, menggerakkan dan mengembangkan SDM agar selalu melakukan *upgrade* ilmu agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Tanpa melakukan upaya tersebut, maka bisa dipastikan akan mengalami ketertinggalan.

Menurut Gouzali, seperti yang dikutip oleh Amiruddin,[14],[15] menyebutkan, pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skills*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Senada dengan pernyataan tersebut dalam Ziyadatu Sinta juga disebutkan,[16][17] juga menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan institusi. Melalui pengembangan SDM ini diharapkan individu dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan standar dan teknologi yang digunakan oleh institusi. Hal ini sebagaimana disebutkan Donni Juni Priansah bahwa pengembangan SDM adalah penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi.[18]

Penelitian Ab. Hamid[19] menunjukkan bahwa guru dengan upaya pengembangan diri memiliki sikap terbuka terhadap perubahan-perubahan yang dihadapi, sebaliknya guru dengan tingkat partisipasi rendah diakibatkan kurangnya dorongan dari pimpinan serta kurangnya upaya pengembangan diri. Hal ini juga disebutkan bahwa apabila organisasi tidak melakukan pengembangan SDM, maka akan terdapat beberapa gejala dalam kinerja pegawai seperti:(1) sering berbuat kesalahan dalam bekerja, (2) tidak memenuhi standar kerja yang sudah ditetapkan, (3) memiliki pola pikir yang sempit, (4) tidak memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi yang lebih canggih dalam bekerja (5) tertinggal dan terjerat pada kegiatan rutinitas, (6) produktivitas kerja tidak meningkat, (7) kesinambungan organisasi sulit diwujudkan, (8) rasa kepedulian rendah terhadap organisasi, (9) organisasi tidak mampu bersaing dengan organiy lain yang terus menerus melakukan pengembangan SDM, (10) organisasi ketinggalan dalam memberikan pelayan yang baik kepada pelanggan.[20]

Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran pengembangan sumber daya manusia dalam memperkuat kinerja institusi dengan pendekatan komprehensif, mencakup aspek perencanaan, implementasi dan evaluasi program pengembangan SDM. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor pendorong dan penghambat dalam proses pengembangan SDM serta mengukur dampaknya terhadap kinerja institusi. temuan dari penonton ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus rekomendasi praktis bagi para pengambil kebijakan di berbagai sektor.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan atau library research adalah sebuah metode penelitian dengan menjadikan buku atau artikel sebagai sumber rujukan utama. Tujuan dari penggunaan pendekatan ini adalah memberikan deskripsi yang berkaitan dengan fenomena sosial yang diikuti secara spesifik, transparan dan mendalam. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi sumber-sumber relevan seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan analisis kritis terhadap setiap sumber rujukan untuk mengevaluasi kredibilitas, relevansi, dan kedalaman informasi yang disajikan. Kemudian temuan-temuan dari berbagai sumber tersebut diolah dan diorganisasikan menjadi tema-tema tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

### **Hasil dan Diskusi**

#### **Pengertian pengembangan SDM dalam Pendidikan**

Pengembangan SDM adalah proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, di mana manajer mempelajari pengetahuan, konseptual, dan teoritis yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM[21]. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi.[22] pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu usaha dalam meningkatkan kualitas setiap personal melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimum.[23] Fastino dalam M. Irfan tasbih dan Tuti Andriani menyebutkan bahwa pengembangan SDM dalam pendidikan adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga pendidik untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.[24]

#### **Tujuan pengembangan SDM**

Diantara tujuan pengembangan SDM yaitu: (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual Dan teknikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karir kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klien; (6) meningkatkan moral etis, (7) meningkatkan kesejahteraan.[11]

#### **Metode pengembangan SDM**

Farida Dwi Rahmawati dkk[13] menyebutkan bahwa ada beberapa metode yang dapat diterapkan untuk pengembangan sumber daya manusia di dalam institusi. Diantara metode tersebut yaitu: (1) Pendidikan formal. Melalui program akademik di universitas baik sarjana maupun pascasarjana, individu dapat meningkatkan potensi diri baik secara teoritis maupun praktis terkait bidang keahlian yang ditekuni. (2) Pelatihan di tempat kerja. Pelatihan di tempat kerja juga menjadi pilihan untuk meningkatkan kompetensi guru maupun tenaga kependidikan agar dapat memberikan pelayanan pendidikan yang baik kepada peserta didik. Pada umumnya pelatihan yang diselenggarakan di tempat kerja bersifat untuk meningkatkan keterampilan teknis dan keterampilan interpersonal. (3) Mentoring dan bimbingan. Mentoring adalah pemberian bimbingan yang dilakukan oleh individu yang lebih berpengalaman kepada individu yang sedang berkembang yang bertujuan untuk menggali potensi diri, mengatasi kendala dan meningkatkan kompetensi individu yang sedang dalam proses mengawali dunia kerja. (4) Pengalaman proyek atau tugas khusus. Proyek atau tugas khusus dapat mempertajam keterampilan, pengalaman, serta meningkatkan visibilitas individu di dalam dunia kerja sehingga hal ini dapat berdampak pada pertumbuhan karir individu. (5) Program rotasi atau *job enrichment*. Melalui program rotasi, individu akan dipindah-pindahkan tugas diberbagai bidang, hal ini memungkinkan individu dapat melihat gambaran secara menyeluruh tentang pengelolaan .institusi secara komprehensif. (6) Sertifikasi profesional. Sertifikasi profesional adalah salah satu metode pengembangan SDM yang dapat dilakukan oleh individu dan institusi untuk meningkatkan profesionalisme pendidik. Metode ini merupakan salah

satu indikator keberhasilan individu dalam upaya pengembangan diri. Melalui proses sertifikasi profesional, menunjukkan bahwa pendidik telah mencapai tingkat kompetensi yang tinggi, melalui sertifikasi pendidik pendidikan dituntut untuk bekerja secara profesional dan terus melakukan pengembangan diri. Melalui sertifikasi pendidik, individu dapat meningkatkan kepercayaan diri serta peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam pengembangan karir. (7) Belajar mandiri. Belajar mandiri artinya individu mencari informasi sendiri untuk meningkatkan kompetensi diri. Belajar mandiri dapat dilakukan secara fleksibel dengan menyesuaikan kondisi individu baik dari aspek media maupun waktu individu.

### **Tahapan pengembangan SDM dalam pendidikan**

Kegiatan pengembangan SDM ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidik sehingga kinerja pendidik dapat ditingkatkan. Dalam Irawan[25] disebutkan, kegiatan pengembangan SDM dalam pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk tahapan kegiatan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

**Pertama;** Perencanaan. Pada tahapan perencanaan hal yang harus dilakukan oleh pengembang SDM adalah (1) Menganalisis kebutuhan. Pada sesi ini. Pada sesi ini setidaknya ada tiga hal yang harus dilakukan oleh seorang pengembang SDM yaitu: (a) menentukan kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan analisis gap antara kompetensi yang dimiliki individu dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan institusi. (b) merumuskan tujuan. Seorang pengembang kurikulum harus menetapkan tujuan pengembangan SDM yang jelas, spesifik, dan terukur. (c) Menyusun program. Penyusunan program harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. **Kedua,** Pelaksanaan. Pada tahapan ini yang dilakukan oleh seorang pengembang SDM adalah melaksanakan metode pengembangan kurikulum yang sudah ditetapkan pada tahapan perencanaan, seperti magang, rotasi kerja, kucing, uji kompetensi, studi banding, dan lain-lain. **Ketiga.** evaluasi. Pada tahapan ini yang dilakukan oleh seorang pengembang adalah melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik setelah mengikuti program pengembangan SDM. **Keempat.** feedback. Adalah kegiatan memberikan umpan balik kepada tenaga pendidik terkait kinerja dan kemajuan yang dicapai. **Kelima.** perbaikan. Adalah melakukan perbaikan terhadap program pengembangan SDM berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik.

Pengembangan SDM berkelanjutan melibatkan serangkaian langkah yang sistematis untuk memastikan bahwa program tersebut berhasil diimplementasikan dan memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi dan karyawan. Berikut ini beberapa langkah pelaksanaan program pengembangan SDM. **Pertama;** melakukan perencanaan detail. Pada tahapan ini yang harus dilakukan adalah: (1) Melakukan identifikasi kebutuhan, identifikasi keterampilan dan kompetensi apa yang perlu dikembangkan.(2) Tujuan program: menetapkan tujuan yang jelas untuk program pengembangan SDM yang mencakup hasil yang diharapkan dan indikator keberhasilan. (3) Rencana implementasi: menentukan jadwal pelaksanaan alokasi sumber daya, dan peran serta tim yang akan bertanggung jawab. **Kedua;** pengembangan materi pembelajaran. Hal yang diharuskan Pada tahapan ini yaitu 1. Merancang kurikulum pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tujuan program, dan 2. Memilih metode pembelajaran yang efektif seperti pelatihan langsung, e-learning, simulasi atau mentoring. **Ketiga** implementasi program: (1) melaksanakan pelatihan sesuai dengan rencana implementasi yang telah disusun termasuk menyediakan dukungan teknis dan administratif yang diperlukan. (2) Monitoring dan pengawasan: memantau pelaksanaan program secara berkala untuk memastikan bahwa semua tahapan dan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana. **Ke empat.** Evaluasi interim: yakni (1) melakukan evaluasi interim untuk mengidentifikasi potensi masalah atau keberhasilan dalam pelaksanaan program (2) melakukan penyesuaian apabila diperlukan untuk memastikan program tetap berjalan lancar dan sesuai dengan tujuan.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Irnie Victorynie Indikator pengembangan SDM dalam pendidikan yaitu: (1) kompetensi guru; (2) produktivitas; (3) kinerja lembaga pendidikan; (4) tingkat kepuasan guru terhadap lingkungan kerja, (5) tingkat kesetiaan guru terhadap organisasi dan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan talenta yang ada; (6) inovasi dan kreativitas; (7) tingkat disiplin dan etika kerja guru dalam melaksanakan tugas; (8) upaya organisasi dalam mengembangkan pemimpin potensial dari dalam lembaga pendidikan; (9). Kesempatan guru untuk mengembangkan karir; (10) upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru.[15]

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM dalam memperkuat kinerja institusi.**

Pengembangan SDM merupakan proses panjang yang membutuhkan komitmen dan kemauan kuat serta waktu yang tidak singkat. Oleh karena itu, dalam penyelenggaraannya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM, baik faktor internal maupun eksternal. [17]

Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi pengembangan SDM antara lain: (1) visi misi dan tujuan organisasi. Dengan memahami visi misi dan tujuan organisasi, maka individu memiliki niat dan harapan yang kuat dalam melaksanakan program pengembangan SDM. (2) Strategi pencapaian tujuan. Strategi yang diterapkan dalam pengembangan SDM hendaknya menyesuaikan kemampuan yang dimiliki oleh anggota atau individu pengembangan SDM. Sehingga tujuan pengembangan SDM dapat tercapai. (3) Kesempatan pengembangan karir. Pada dasarnya setiap karyawan tentu menginginkan adanya perkembangan karir yang bagus dan jelas. Dengan memberikan kesempatan pengembangan SDM, institusi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan institusi. Oleh karena itu institusi perlu membangun program pengembangan karir yang komprehensif atau berkelanjutan. (4) Kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pengembangan SDM. SDM yang berkualitas tidak hanya sekedar memiliki keahlian teknis tetapi juga memiliki kompetensi yang luas sikap yang positif serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Faktor eksternal. Adalah faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi. Beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM yaitu: (1) perkembangan teknologi. Pesatnya perkembangan teknologi menuntut SDM untuk terus memperbaharui kemampuannya dalam menguasai teknologi. Teknologi saat ini tidak lagi bisa dipisahkan dalam penyelenggaraan pendidikan, oleh karena itu setiap individu dalam institusi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi baik melalui belajar mandiri maupun melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak institusi. (2) Persaingan bisnis. Persaingan merupakan suatu kondisi yang tidak bisa dihindari. Oleh karena itu, institusi harus melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan sehingga SDM mampu menghadapi persaingan. Menjadikan persaingan sebagai tantangan untuk terus melakukan upaya peningkatan SDM. Institusi yang tidak siap dengan bentuk persaingan maka bisa dipastikan akan tertinggal. (3) Peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah yang sering kali berubah-ubah menuntut adanya pengembangan SDM. Untuk merespon kebijakan pemerintah tersebut maka pihak institusi dapat memberikan pelatihan-pelatihan dengan mensosialisasikan program. (4) Kondisi ekonomi. Kondisi ekonomi dapat berakibat pada pelaksanaan pengembangan SDM. Apabila kondisi ekonomi stabil maka pengembangan SDM dapat dengan mudah diselenggarakan, namun apabila kondisi ekonomi tidak stabil tentu akan menjadi pertimbangan bagi pihak institusi untuk mengadakan pengembangan SDM.

**Ketiga** faktor individu selain faktor internal dan eksternal faktor lain yang turut mempengaruhi pengembangan SDM adalah faktor individu. Faktor individu adalah faktor yang datangnya dari individu itu sendiri yang mengikuti program pengembangan SDM. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi ketercapaian kegiatan pengembangan SDM. (1) Motivasi. Motivasi adalah dorongan yang lahir dari diri seseorang untuk mengikuti kegiatan pengembangan SDM. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap kegiatan pengembangan SDM maka seseorang tersebut dapat melaksanakan kegiatan pengembangan SDM dengan antusias sehingga dapat mencapai tujuan dengan optimal. (2) Kemampuan belajar. Setiap individu memiliki kemampuan belajar yang berbeda-beda, kemampuan belajar yang baik akan memudahkan peserta didik dalam menyerap informasi yang baru sebaliknya kemampuan belajar yang rendah akan berdampak terhadap hasil belajar. Seseorang yang memiliki kecerdasan yang tinggi tentu akan lebih mudah dalam menyerap pelajaran pelajaran. (c) Kesiapan. Kesiapan individu dalam mengikuti kegiatan pengembangan SDM akan berdampak kepada kesiapan individu dalam menerima informasi-informasi dari mentor hal ini tentu saja akan berdampak terhadap keberhasilan kegiatan pengembangan SDM. Kesiapan juga dapat dilihat dari aspek psikologi individu dalam menerima perubahan-perubahan yang ada sehingga siap untuk mengikuti pengembangan SDM yang diberikan karena SDM yang siap untuk perubahan maka akan siap pula dalam menerima info informasi baru guna melakukan perubahan-perubahan. [17]

### **4. Kesimpulan**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam memperkuat kinerja institusi pendidikan, terutama dalam menghadapi tantangan global yang kompleks dan dinamis. Idealnya, pendidikan mampu mempersiapkan peserta didik dengan keterampilan abad ke-21, seperti penguasaan

teknologi, kemampuan adaptasi, dan kecakapan lintas budaya. Namun, realita menunjukkan masih ada kesenjangan, seperti rendahnya literasi dasar, penyalahgunaan teknologi, dan masalah sosial di kalangan pelajar. Untuk mengatasi hal ini, pengembangan SDM harus dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Beberapa metode yang efektif meliputi pendidikan formal, pelatihan kerja, mentoring, sertifikasi profesional, dan pembelajaran mandiri. Faktor-faktor seperti visi institusi, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan motivasi individu turut memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Tanpa upaya pengembangan yang berkelanjutan, institusi pendidikan berisiko mengalami ketertinggalan, baik dalam hal kualitas pembelajaran maupun daya saing global. Oleh karena itu, komitmen bersama dari pihak manajemen, tenaga pendidik, dan kebijakan yang mendukung diperlukan untuk menciptakan SDM yang unggul dan adaptif terhadap perubahan. Hasilnya, institusi dapat memberikan layanan pendidikan yang optimal serta mencetak generasi yang siap bersaing di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).

#### Referensi

- [1] Rubi Babullah, "Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya," *J. Arjuna Publ. Ilmu Pendidikan, Bhs. dan Mat.*, vol. 2, no. 4, pp. 187–204, 2024, doi: 10.61132/arjuna.v2i4.1104.
- [2] W. Sulistyaningrum, "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Di Smpn 1 Kalianda," *UNISAN J. Manaj. dan Pendidik.*, no. 5, pp. 930–940, 2024, [Online]. Available: <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- [3] I. F. Chusna, "Literatur Review: Urgensi Keterampilan Abad 21 Pada Peserta Didik," vol. 4, no. 5, pp. 0–4, 2024, doi: 10.17977/um065.v4.i4.2024.1.
- [4] D. H. Oktavia and G. Suseno, "Pemanfaatan Kecerdasan Buatan Dalam Pendidikan Di Indonesia: Potensi Dan Tantangan Article History," *Indo-MathEdu Intellectuals J.*, vol. 5, no. 2, p. 1680, 2024, doi: How to Cite: Oktavia, D. H & Suseno, G. (2024). Pemanfaatan Kecerdasan Buatan dalam Pendidikan di Indonesia: Potensi dan Tantangan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journ*<http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.876>.
- [5] N. Hasanah, S. Yaya, and N. Wahdah, "Upaya Meminimalisir Siswa Yang Kesulitan Membaca Di Smpn 1 Jabiren Raya, Kabupaten Pulang Pisau," *Al Ghafur J. Ilm. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 1, pp. 130–135, 2023, doi: 10.47647/alghafur.v2i1.963.
- [6] D. Sahputra, A. Afifa, A. M. Salwa, N. Yudhistira, and L. A. Lingga, "Dampak Judi Online Terhadap Kalangan Remaja (Studi Kasus Tebing Tinggi)," *Islam. Couns. J. Bimbing. Konseling Islam*, vol. 6, no. 2, p. 139, 2022, doi: 10.29240/jbk.v6i2.3866.
- [7] C. M. Mbayang, "Pergaulan Bebas di Kalangan Remaja," *JLEB J. Law, Educ. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 366–372, 2024, doi: 10.57235/jleb.v2i1.1669.
- [8] D. N. Ramadhan and R. S. Darwis, "Analisis Fenomena Penyalahgunaan Narkoba Pada Remaja Berdasarkan Teori Sistem Ekologi," *Focus J. Pekerj. Sos.*, vol. 6, no. 2, pp. 241–249, 2023, doi: 10.24198/focus.v6i2.52460.
- [9] M. Yusuf, M. Shohibul Aziz, and M. Hamdi, "Pendidikan Islam Sebagai Agen Transformasi Di Era Vuca," *J. Pikir J. Stud. Pendidik. Dan Huk. Islam*, vol. 10, no. 1, 2024.
- [10] M. Barak and A. Levenberg, "Flexible thinking in learning: An individual differences measure for learning in technology-enhanced environments," *Comput. Educ.*, vol. 99, pp. 39–52, 2016, doi: 10.1016/j.compedu.2016.04.003.
- [11] E. Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *J. Geogr. Gea*, vol. 9, no. 1, 2016, doi: 10.17509/gea.v9i1.1681.
- [12] D. A. S. Rahardjo, *Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agusteknik, 2022. [Online]. Available: [https://digilib.stiestekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\\_bccc9cfad9725e54493c2d9a8e6c064397a9f5b9\\_1649672546.pdf](https://digilib.stiestekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_bccc9cfad9725e54493c2d9a8e6c064397a9f5b9_1649672546.pdf)
- [13] F. D. dkk Rahmawati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan," *Pop. J. Penelit. Mhs.*, vol. 1, no. 3, pp. 68–76, 2022, doi: 10.58192/populer.v1i3.279.
- [14] Amiruddin, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor," *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, vol. 11, no. 1, pp. 1–10, 2016, doi: 10.52049/gemakampus.v11i1.9.
- [15] I. Victorynie, "Attractive: Innovative Education Journal," *Students' Difficulties Elem. Sch. Increasing Lit. Abil.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1615>.
- [16] Z. dkk Sinta, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Purbalingga: CV. EEUREKA MEDIA

- AKSARA, 1967. [Online]. Available: <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/569631-pengembangan-sumber-daya-manusia-cc3eda0d.pdf>
- [17] I. Victorynie, S. Maesaroh, and H. Sayuthi, “Penerapan metode pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru,” <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/7766>, vol. 8, no. 1, pp. 283–296, 2025, doi: 10.30868/im.v7i02.7766.
- [18] B. K. Nurhajati, “JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 M ag is t er M an ajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. II, no. 2, pp. 85–97, 2017.
- [19] A. Hamid, “Profesionalisme Guru dalam Proses Pembelajaran,” *Aktual. J. Penelit. Sos. Keagamaan*, vol. 10, no. Juni, pp. 1–17, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/view/159%0Ahttps://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/aktualita/article/download/159/129>
- [20] F. F. Maulyan, D. Sandini, and W. Yuliyana, “Pengaruh Program Pemeliharaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” *J. Sains Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 26–33, 2023, doi: 10.51977/sainsm.v5i1.1047.
- [21] Rahmi, “Strategi Pengembangan SDM yang Efektif,” vol. 12, no. 2, pp. 43–52, 2023, [Online]. Available: <https://jmrbi.stiembi.ac.id/index.php/lppm/article/view/82>
- [22] Mukhlison Effendi, “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam,” *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 39–51, 2021, doi: 10.21154/sajiem.v2i1.40.
- [23] Nurfitriani, *Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, 1st ed. Sulawesi Selatan: IAIN Parepare Nusantara Press, 2023.
- [24] R. Mubarak, “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam,” *AL-FAHIM J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 131–146, 2021, doi: 10.54396/alfahim.v3i2.183.
- [25] I. Dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi*, 1st ed. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2024. [Online]. Available: [https://repo.unicimi.ac.id/501/1/24-07-149-EBOOK Pengembangan SDM yang Berkelanjutan.pdf](https://repo.unicimi.ac.id/501/1/24-07-149-EBOOK%20Pengembangan%20SDM%20yang%20Berkelanjutan.pdf)