

Peran Pendidikan Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

Heri Kurnia^{a,1}, Dewi Purnama Sari^{b,2}

^{a,b}Universitas Pamulang, Jl. Puspittek, Buaran, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310

¹dosen03087@unpam.ac.id; ²dosen1569@unpam.ac.id

*dosen03087@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 20 Februari 2026

Direvisi: 14 Maret 2026

Disetujui: 27 April 2026

Tersedia Daring: 1 Mei 2026

Kata Kunci:

Pendidikan

Sumber Daya Manusia

Pengembangan Kompetensi

ABSTRAK

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pendidikan dalam meningkatkan kompetensi SDM di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi pendidikan dalam pengembangan kompetensi SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berperan dalam meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui pendidikan formal, pelatihan, workshop, seminar, dan berbagai program pengembangan profesional. Program-program tersebut mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, profesionalisme, etika kerja, kemampuan memanfaatkan teknologi, serta penerapan hasil pembelajaran dalam pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, efektivitas kerja, dan produktivitas organisasi sekolah. Penelitian juga menemukan beberapa tantangan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, yaitu keterbatasan waktu, kesempatan mengikuti pelatihan, sarana dan prasarana pendukung, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Meskipun demikian, tantangan tersebut dapat diatasi melalui dukungan sekolah, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi, dan komitmen guru serta tenaga kependidikan untuk terus belajar. Dengan demikian, pendidikan tetap menjadi faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, profesional, adaptif, dan mampu menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

ABSTRACT

Keywords:

Education

Human Resources

Competency Development

Education plays a strategic role in improving human resource (HR) competency through the development of knowledge, skills, professional attitudes, and the ability to adapt to change. This study aims to analyze the role of education in improving HR competency at SMAN 3 South Tangerang City. The study used a qualitative approach with descriptive methods and a case study approach. Data were collected through interviews, observations, and document analysis, then analyzed descriptively to gain a deep understanding of the implementation of education in developing HR competency. The results of the study indicate that education plays a role in improving the competency of teachers and education personnel through formal education, training, workshops, seminars, and various professional development programs. These programs can improve knowledge, skills, professionalism, work ethics, the ability to utilize technology, and the application of learning outcomes in carrying out tasks, thus impacting the quality of educational services, work effectiveness, and school organizational productivity. The study also found several challenges in implementing competency development, namely limited time, opportunities to participate in training, supporting facilities and infrastructure, and demands for adaptation

to technological developments. However, these challenges can be overcome through school support, the implementation of ongoing training, equal opportunities for competency development, and the commitment of teachers and education personnel to continue learning. Thus, education remains the main factor in forming human resources that are competent, professional, adaptive, and able to face changes in the work environment.

©2026, Heri Kurnia, Dewi Purnama Sari
This is an open access article under CC BY-SA license



1. Pendahuluan

Pendidikan dipandang sebagai penyumbang yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, serta merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta kesadaran dalam membangun watak bangsa. Pendidikan juga merupakan sebuah aktifitas yang memiliki maksud atau tujuan tertentu yang diarahkan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat dengan sepenuhnya. Proses pembelajaran juga bertujuan untuk mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Terkadang, masalah pendidikan merupakan salah satu bidang yang berkembang pesat, ini di buktikan dengan banyak penelitian yang di laksanakan yang tidak lain bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu peran pendidikan sangat penting bagi masyarakat dan menjadi peran terhadap berkembangnya kompetensi masyarakat (Wibowo, 2017).

Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai (Yuliana D, 2020). Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas yang telah direncanakan. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM menjadi hal yang sangat penting.

Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan (diklat), maupun pengembangan non-diklat seperti pembinaan, penilaian kinerja, dan pengelolaan karier secara tepat. Berdasarkan kajian dari berbagai penelitian, pendidikan terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi SDM, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja. Pendidikan dan pelatihan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja serta daya saing individu dalam dunia kerja. Selain itu, pendidikan juga berkontribusi terhadap pembangunan manusia dan peningkatan kualitas hidup masyarakat. Adapun sitasi dalam penelitian ini yang dikatakan oleh (Runtu et al., n.d.) yang hasilnya adalah Sumber daya manusia yang dimiliki staf tenaga kependidikan pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah baik dan dalam pelaksanaan tugas setiap hari dan penuh rasa tanggungjawab.

Adapun novelty dalam kajian ini terletak pada pendekatan yang digunakan, yaitu tidak hanya menekankan pendidikan formal sebagai faktor utama dalam meningkatkan kompetensi SDM, tetapi juga mengintegrasikan pendidikan non-formal seperti pelatihan, pembinaan, dan manajemen karier. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti keterkaitan antara pendidikan dengan iklim organisasi, produktivitas kerja, serta pembentukan karakter individu. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama dalam menghadapi tantangan era digital yang menuntut kemampuan adaptasi dan inovasi (Sugiyono, 2022).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Melalui proses pendidikan yang terarah, baik formal maupun non-formal, individu mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan demikian, semakin baik kualitas pendidikan yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat kompetensi SDM yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan daya saing. Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Kompetensi yang tinggi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang salah satunya diperoleh dari pendidikan (Sudarmanto, 2018). Oleh karena itu, pendidikan berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk dan mengembangkan kompetensi SDM, sehingga upaya peningkatan kualitas pendidikan menjadi langkah strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

2. Metode

Metode merupakan suatu cara untuk pengumpulan data pada suatu kegiatan penelitian secara mendalam dan terstruktur dengan kegunaan dan tujuan tertentu dengan suatu pendekatan yang telah dipilih oleh seorang peneliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan yang menyelidiki makna, pemahaman, dan pengalaman individu. Penelitian kualitatif dilakukan dengan pendekatan langsung, yaitu melalui interaksi dengan individu, kunjungan ke lokasi, serta pengamatan dan pendengaran terhadap fenomena yang terjadi. Menurut (Mulyadi, 2011) penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham naturalistik (fenomenologis). Kualitatif merupakan landasan teori yang digunakan untuk menggambarkan secara umum latar belakang penelitian, metode ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen, dan kemudian menginterpretasikan data tersebut untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam. (Mulyadi, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan memperdalam tentang pengembangan karakter dan kompetensi Sumber Daya Manusia, maka metode yang relevan untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. (Ilhami et al., 2024) studi kasus adalah mempelajari suatu kejadian, situasi, peristiwa atau disebut dengan fenomena sosial yang bertujuan untuk mengungkap kekhasan atau keunikan karakteristik yang terdapat didalam kasus yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Sebagai proses pembelajaran, pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan secara teoritis, tetapi juga membentuk keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Melalui pendidikan formal maupun pelatihan, individu dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja, produktivitas, serta kemampuan beradaptasi dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Lestari S, 2018). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, serta etika kerja dipelajari melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, pelatihan yang memiliki hubungan pada kebutuhan kerja membantu individu menguasai keterampilan teknis, pemanfaatan teknologi digital, kemampuan administrasi, serta pemecahan masalah. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya membentuk sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi maupun masyarakat.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, baik bagi guru maupun tenaga kependidikan. Pendidikan berperan sebagai wadah pengembangan pengetahuan, keterampilan, profesionalisme, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Melalui berbagai kegiatan pendidikan, pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional, guru dan tenaga kependidikan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan sekolah. Salah satu sarana yang paling efektif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai upaya untuk mengembangkan keterampilan, sikap profesional, etika kerja, serta kemampuan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Melalui pendidikan formal, pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya, individu memperoleh bekal yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas kerja.

A. Peran Pendidikan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan

Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengetahuan, tetapi juga sebagai proses suatu pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan profesionalisme kerja. Dalam lingkungan sekolah, pendidikan berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas seorang guru dan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Melalui pendidikan formal dan berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, individu memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan zaman. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, diantaranya sebagai berikut:

1) Meningkatkan Pengetahuan dan ilmu Profesional

Pendidikan bertujuan untuk sarana utama dalam meningkatkan pengetahuan dan ilmu profesional guru maupun tenaga kependidikan. Melalui pendidikan formal dan berbagai pelatihan yang diikuti, individu memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai tugas, tanggung jawab, serta perkembangan terbaru yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Bagi guru, pendidikan dan pelatihan dapat memberikan pengetahuan baru mengenai metode pembelajaran, media pembelajaran, serta strategi pengajaran yang lebih inovatif. Di sisi lain, bagi tenaga kependidikan, pendidikan membantu meningkatkan pemahaman mengenai administrasi sekolah, pelayanan publik, dan pengelolaan data yang lebih efektif. Dengan meningkatnya pengetahuan dan wawasan profesional, sumber daya manusia di lingkungan sekolah mampu melaksanakan tugasnya secara lebih optimal dan berkualitas.

2) Pengembangan Keterampilan Kerja

Melalui berbagai pelatihan dan workshop, guru dapat meningkatkan keterampilan mengajar, kemampuan berbicara di depan umum (public speaking), serta kemampuan memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran. Di sisi lain, tenaga kependidikan memperoleh keterampilan dalam pengelolaan administrasi, penggunaan sistem administrasi berbasis digital, pelayanan kepada masyarakat sekolah, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Pengembangan keterampilan ini membantu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan administrasi di sekolah.

3) Meningkatkan Sikap Profesionalisme Kerja

Melalui pendidikan dan pelatihan, guru dan tenaga kependidikan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai standar profesional yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja. Pendidikan membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika profesi, pelayanan yang berkualitas, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pendidikan menjadi faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah.

4) Penguatan Kemampuan Teknologi dan Pemecahan Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut guru dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensinya agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Melalui pelatihan teknologi informasi dan administrasi digital, guru dan tenaga kependidikan dapat memanfaatkan berbagai perangkat teknologi untuk mendukung proses pembelajaran maupun pelayanan administrasi.

B. Pelaksanaan Pendidikan dalam Dunia Kerja di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan

Dalam implementasinya, pendidikan di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal yang ditempuh oleh guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi seperti pelatihan, workshop, seminar, diklat, dan program peningkatan profesionalisme yang diselenggarakan oleh sekolah maupun instansi terkait. Kegiatan-kegiatan tersebut menjadi sarana pembelajaran yang memberikan pengalaman nyata bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan keterampilan profesional, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia pendidikan yang terus berubah. Menurut hasil penelitian, pelaksanaan pendidikan dalam dunia kerja berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru maupun tenaga kependidikan.

1) Mengembangkan Pengetahuan dan Kompetensi Profesional

Pendidikan menjadi sarana utama dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensi profesional guru serta tenaga kependidikan. Melalui berbagai pelatihan dan program pengembangan, guru memperoleh wawasan baru mengenai metode pembelajaran, media pembelajaran berbasis teknologi, serta strategi evaluasi yang lebih efektif. Sementara itu, tenaga kependidikan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai administrasi sekolah, pengelolaan data, dan pelayanan pendidikan.

2) Mengembangkan Keterampilan Kerja dan Beradaptasi pada Teknologi

Inti dari pelaksanaan pendidikan dalam dunia kerja adalah pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

3) Menerapkan Hasil Pendidikan dan Pelatihan dalam Lingkungan Kerja

Pelaksanaan pendidikan dalam dunia kerja ditunjukkan melalui penerapan hasil pelatihan dan pendidikan dalam aktivitas sehari-hari. Guru menerapkan berbagai

metode pembelajaran yang diperoleh dari pelatihan untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dan media digital dalam pembelajaran menjadi salah satu bentuk nyata implementasi hasil pendidikan yang telah diikuti. Pada tenaga kependidikan, hasil pelatihan diterapkan melalui peningkatan kualitas administrasi sekolah, pengelolaan dokumen berbasis digital, serta pelayanan yang lebih cepat dan efektif kepada warga sekolah. Penerapan hasil pendidikan tersebut menunjukkan bahwa proses pengembangan kompetensi memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

C. Tantangan yang dihadapi dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan

Di lingkungan sekolah, peran pendidikan sangat penting, banyak program pelatihan dan pendidikan yang telah di dukung oleh sekolah dan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Dengan adanya program pelatihan/pendidikan yang selalu berjalan dengan lancar, guru dan staff tata usaha masih mengalami sejumlah tantangan yang menghambat pencapaian tujuan tersebut. Terdapat beberapa tantangan utama yang dihadapi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan, yaitu sebagai berikut:

a. Keterbatasan waktu dalam mengikuti Program Pendidikan/Pelatihan

Guru memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan proses pembelajaran, sementara itu, tenaga kependidikan juga memiliki beban kerja administratif yang cukup tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan kompetensi menjadi terbatas. Padatnya aktivitas kerja sering kali membuat guru dan tenaga kependidikan kesulitan membagi waktu antara pelaksanaan tugas rutin dengan kegiatan peningkatan kompetensi.

b. Keterbatasan Kesempatan untuk mengikuti Pelatihan/Pendidikan

Tidak semua guru dan tenaga kependidikan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan karena adanya keterbatasan kuota peserta, jadwal kegiatan, maupun kebijakan penyelenggara. Akibatnya, proses peningkatan kompetensi belum dapat dirasakan secara merata oleh seluruh sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

c. Keterbatasan Sarana dan Prasarana

Perkembangan teknologi dan tuntutan digitalisasi pendidikan membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai. Namun, ketersediaan fasilitas pendukung terkadang masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

d. Beradaptasi terhadap Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi yang sangat cepat menuntut guru dan tenaga kependidikan untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Tidak semua individu memiliki kemampuan adaptasi yang sama terhadap penggunaan teknologi baru. Tantangan ini mengharuskan sekolah untuk menyediakan pelatihan yang relevan agar seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin dinamis. Hambatan-hambatan tersebut tidak menghambat upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia, tetapi menjadi faktor yang perlu dikelola secara efektif. Dukungan sekolah melalui penyelenggaraan pelatihan, penyediaan fasilitas yang memadai, pemberian kesempatan yang merata, serta penguatan budaya belajar berkelanjutan menjadi langkah penting dalam mengatasi berbagai hambatan tersebut. Dengan demikian, pengembangan kompetensi sumber daya manusia di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan dapat terus berjalan secara optimal

dan mampu menghasilkan guru serta tenaga kependidikan yang kompeten, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMAN 3 Kota Tangerang Selatan tentang peran pendidikan terhadap kompetensi Sumber Daya Manusia maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Peran spesifik pendidikan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal, pelatihan, workshop, seminar, dan berbagai program pengembangan profesional, guru dan tenaga kependidikan memperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta wawasan yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Pendidikan juga berperan dalam membentuk sikap profesional, etika kerja, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan dunia kerja.
- b. Pelaksanaan Pendidikan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia berfungsi sebagai peningkatan pengetahuan dan profesionalisme, pengembangan keterampilan kerja, peningkatan profesionalisme, kemampuan pemanfaatan teknologi, serta penerapan hasil pendidikan dan pelatihan dalam lingkungan kerja. Kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, efektivitas kerja, dan produktivitas organisasi sekolah secara keseluruhan.
- c. Meskipun dalam program pendidikan/pelatihan sudah berjalan dengan efektivitas, tetapi pada pelaksanaannya memiliki tantangan. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan waktu untuk mengikuti program pengembangan kompetensi, keterbatasan kesempatan pelatihan, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung, serta tuntutan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang semakin cepat. Walaupun terdapat tantangan, hal tersebut dapat diatasi melalui dukungan sekolah, penyediaan program pelatihan yang berkelanjutan, pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi, serta komitmen guru dan tenaga kependidikan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Dengan demikian, pendidikan tetap menjadi faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Sekolah

Disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya secara berkelanjutan. Sekolah juga perlu memberikan kesempatan yang merata kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti program peningkatan kompetensi, serta menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bidang teknologi dan digitalisasi pendidikan.

b. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru dan tenaga kependidikan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing. Selain itu, hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh hendaknya diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari agar dapat meningkatkan kualitas kinerja, pelayanan, dan profesionalisme. Sikap proaktif dalam



belajar serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi juga perlu terus dikembangkan untuk menghadapi tuntutan dunia pendidikan yang semakin dinamis.

c. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Guru dan tenaga kependidikan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang tugas masing-masing. Selain itu, hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh hendaknya diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari agar dapat meningkatkan kualitas kinerja, pelayanan, dan profesionalisme. Sikap aktif dalam belajar serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi juga perlu terus dikembangkan untuk menghadapi tuntutan dunia pendidikan yang semakin dinamis.

5. Daftar Pustaka

- Anwar, P. M. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Doktor, N., Pendidikan, I., Negeri, U., Dosen, J., Biasa, L., Tarbiyah, J., & Purwokerto, Fakultas, D., & Umn, E. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel Rukmini Sri Murniyanti.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Ilhami, M. W., Vera Nurfajriani, W., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Lestari, S. (2018). Peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Deepublish.
- Mulyadi, M. (2011). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya (Vol. 15, Number 1).
- Mulyasa, E. (2017). Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan sumber daya manusia. PT Rineka Cipta.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (n.d.). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sudarmanto. (2018). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliana, D. (2020). Peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(1), 45–56.