

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN :  
KONSEP, STRATEGI DAN MANFAAT**M. Irfan Tasbih<sup>1</sup>, Tuti Andriani<sup>2</sup>[muhammadirfantasbih30@gmail.com](mailto:muhammadirfantasbih30@gmail.com)1, [tutiandriani@uis-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uis-suska.ac.id)2

Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan, dengan fokus pada landasan, dasar, jenis, jalur, dan strategi pengembangannya. Metodologi atau pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah data, mengeksplorasi beberapa jurnal atau buku, dan sumber-sumber data atau informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian atau kajian. pengembangan SDM melalui pendidikan memiliki landasan filosofis, yuridis, sosiologis, ekonomi, dan teknologi yang kuat. Dasar pengembangannya mencakup pengembangan kompetensi, analisis kebutuhan, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karir, standar kompetensi, keadilan akses, dan evaluasi berkelanjutan. Jenis dan jalur pengembangan meliputi pendidikan formal, non-formal, dan informal dengan berbagai variasi program. Strategi pembangunan SDM yang efektif memerlukan perencanaan komprehensif, pengembangan kurikulum relevan, metode pembelajaran efektif, pengembangan kompetensi pendidik, kemitraan strategis, penjaminan mutu, pemberdayaan teknologi, dan pengembangan budaya belajar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan memerlukan pendekatan holistik dan integratif dengan memperhatikan berbagai aspek dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

**Kata kunci: Pendidikan, Pengembangan, Sumber daya manusia****Abstract**

*This research aims to review and analyze the development of Human Resources (HR) through education, with a focus on the foundation, basis, type, path, and development strategy. The methodology or approach used in this research is carried out by reviewing data, exploring several journals or books, and other sources of data or information deemed relevant to the research or study. human resource development through education has a strong philosophical, juridical, sociological, economic and technological foundation. The basis of development includes competency development, needs analysis, continuous learning, career development, competency standards, fairness of access, and continuous evaluation. Types and pathways of development include formal, non-formal, and informal education with a variety of programs. Effective HR development strategies require comprehensive planning, relevant curriculum development, effective learning methods, educator competency development, strategic partnerships, quality assurance, technology empowerment, and learning culture development. This research concludes that developing human resources through education requires a holistic and integrative approach by taking into account various aspects and involving all stakeholders.*

**Keywords:** Education, Development, Human Resources

## A. Pendahuluan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan merupakan salah satu kunci utama dalam menghadapi tantangan global dan meningkatkan daya saing bangsa. Di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0, kebutuhan akan SDM yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan menjadi semakin mendesak. Pendidikan sebagai instrumen fundamental dalam pengembangan SDM perlu dirancang dan diimplementasikan secara sistematis dan terstruktur.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM melalui pendidikan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Namun, kompleksitas tantangan yang dihadapi menuntut pemahaman mendalam tentang landasan, dasar, jenis, jalur, dan strategi pengembangan SDM yang efektif. Hal ini mencakup aspek filosofis, yuridis, sosiologis, ekonomi, hingga teknologi yang menjadi fondasi dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif berbagai aspek pengembangan SDM melalui pendidikan, mulai dari landasan filosofisnya hingga strategi implementasinya. Kajian ini menjadi penting mengingat kebutuhan akan pemahaman yang holistik tentang pengembangan SDM untuk merumuskan kebijakan dan program yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM nasional.

## B. Metode

Tulisan ini merupakan hasil dari penelitian kepustakaan atau *library research* yakni studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data melalui kepustakaan.<sup>1</sup> Mestika Zed mengartikan penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan sumber-sumber kepustakaan untuk memperoleh data dan kemudian dilakukan pengolahan bahan penelitian hingga diperoleh hasil penelitian.<sup>2</sup> Kemudian menurut Sari teknik pengumpulan data dalam bentuk verbal simbolik yaitu

<sup>1</sup> T Mirzaqon and Budi Purwoko, "Sejarah Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing," *Jurnal BK Unesa* 8, no. 1 (2017): 20.

<sup>2</sup> Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2020).



mengumpulkan naskah-naskah yang akan dianalisis.<sup>3</sup> Penelitian kepustakaan identik dengan suatu peristiwa baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta yang tepat dengan menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya.<sup>4</sup> Menurut Arikunto kajian literatur meliputi pengolahan bahan penelitian dengan membaca dan mencatat serta mengumpulkan informasi dari berbagai sumber.<sup>5</sup>

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana penelitian yang datanya disajikan secara lisan bukan melalui uji statistik dalam analisis datanya. Pendekatan secara kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>6</sup> Menganalisis data kualitatif mengarah kepada analisis isi (*content analysis*). *Content analysis* dilakukan dengan enam tahapan kerja yakni (1) mengolah dan mempersiapkan data dengan memilah-milah dan menyusun data; (2) membaca semua data; (3) melakukan *coding* semua data dengan mengumpulkan potongan-potongan teks; (4) mendeskripsikan *setting* (ranah), orang (*participant*), kategori dan tema yang akan dianalisis; (5) deskripsi; (6) interpretasi.

---

<sup>3</sup> Sari, “Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA”, *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA* 6 (2020): 45.

<sup>4</sup> Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020), h. 7

<sup>5</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019).

<sup>6</sup> Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).



## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>7</sup> Pelatihan pengembangan juga dapat berarti pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan pengembangan adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja seseorang, kelompok, atau seluruh organisasi. Selain itu, aktivitas ini mengajarkan keterampilan baru, memperbaiki keterampilan yang sudah ada, dan memengaruhi sikap guru.

Pengembangan berbeda dari pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai non manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan terbatas. Pengembangan, di sisi lain, adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai manajerial memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.<sup>8</sup>

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga.<sup>9</sup>

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan

<sup>7</sup> Notoatmodjo Soekidjo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)," *PT. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia* (2009): 5.

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni, . . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta., Cipta Reka*, 2016, 50.

<sup>9</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi yoga, 2002), hlm.6.



pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif.

Kegiatan pelatihan dianggap sebagai awal, yaitu dengan memulai proses orientasi. Proses ini kemudian dilanjutkan secara berkala selama karyawan tinggal di organisasi. Seperti dikutip oleh Effendi, CIDA (*Canadian International Development Agency*) mengatakan bahwa manusia adalah tujuan dan alat pembangunan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam jangka pendek, dapat didefinisikan sebagai pelatihan dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan ahli teknik, kepemimpinan, dan administrasi.<sup>10</sup>

Dalam hal ini Effendi mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir ditempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.<sup>11</sup>

Demikian pula, Martoyo<sup>12</sup> menyatakan bahwa setiap organisasi, apapun bentuknya, akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Seberapa baik atau buruk pengembangan sumber daya manusia dan anggota organisasi sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut harus diberikan pendidikan dan latihan yang optimal, jika tidak sempurna.

Dengan demikian, apa yang dimaksud dengan pengembang adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi hal-hal berikut: kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup sehat, kehidupan politik yang bebas, pengembangan karir di tempat kerja, dan pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pendapat ini, pendidikan dan pelatihan adalah komponen terpenting dari pengembangan sumber daya manusia.

## 2. Landasan dan Dasar Pengembangan SDM

Landasan filosofis pengembangan SDM melalui pendidikan bertumpu pada konsep pembangunan manusia seutuhnya. Menurut penelitian Suharsaputra dalam Jurnal Administrasi Pendidikan, pendidikan merupakan upaya sistematis untuk mengembangkan

<sup>10</sup> Effendi Noer, "Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan," *Tiara Wacana*, 1993, 16.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 17.

<sup>12</sup> Martoyo Susilo, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jakarta: BPFE* (2000): 34.



potensi manusia baik dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Proses ini bertujuan membentuk SDM yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan.<sup>13</sup>

Aspek yuridis pengembangan SDM melalui pendidikan di Indonesia didasari oleh UUD 1945 dan UU Sistem Pendidikan Nasional. Dalam kajiannya di Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Suryadi memaparkan bahwa landasan hukum ini menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini menjadi dasar bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan program pendidikan yang mendukung peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan.<sup>14</sup>

Dari sisi sosiologis, pengembangan SDM melalui pendidikan tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial budaya masyarakat. Penelitian Widodo dalam Jurnal Manajemen Pendidikan mengungkapkan bahwa efektivitas program pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial, budaya, dan karakteristik masyarakat setempat. Pendidikan harus mampu mengintegrasikan kebutuhan pengembangan kompetensi dengan kearifan lokal yang ada.<sup>15</sup>

Landasan ekonomi pengembangan SDM melalui pendidikan berkaitan erat dengan konsep human capital investment. Menurut studi Pratama dalam Jurnal Ekonomi Pendidikan, investasi dalam pendidikan terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengembangan SDM melalui pendidikan tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga memberikan manfaat sosial-ekonomi bagi masyarakat secara luas.<sup>16</sup>

Aspek teknologi juga menjadi landasan penting dalam pengembangan SDM modern. Revolusi industri 4.0 menuntut pengembangan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi. Pendidikan harus mampu membekali peserta didik dengan

---

<sup>13</sup> Suharsaputra, U. Filosofi Pengembangan SDM dalam Konteks Pendidikan Nasional. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2015, 17(2), 1-15.

<sup>14</sup> Suryadi, A. Landasan Yuridis Pengembangan SDM melalui Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2017, 23(1), 11-25.

<sup>15</sup> Widodo, S. Integrasi Sosial-Budaya dalam Pengembangan SDM: Perspektif Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2016, 12(3), 178-193.

<sup>16</sup> Pratama, R. Investasi Human Capital melalui Pendidikan: Analisis Dampak terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 2018, 7(1), 56-71.



kompetensi digital dan kemampuan belajar sepanjang hayat untuk menghadapi tantangan masa depan.<sup>17</sup>

Dalam implementasinya, pengembangan SDM melalui pendidikan memerlukan pendekatan holistik dan integratif. Pentingnya sinergi antara berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah, lembaga pendidikan, dunia usaha, hingga masyarakat. Koordinasi dan kolaborasi yang efektif akan mendukung tercapainya tujuan pengembangan SDM yang berkualitas dan berdaya saing.<sup>18</sup>

Pengembangan kompetensi menjadi dasar utama dalam pengembangan SDM melalui pendidikan. Pengembangan kompetensi mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Ketiga aspek ini harus dikembangkan secara seimbang untuk membentuk SDM yang kompeten dan profesional dalam bidangnya.<sup>19</sup>

Analisis kebutuhan (need assessment) merupakan dasar penting lainnya dalam pengembangan SDM. Program pengembangan SDM harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif, meliputi kebutuhan organisasi, kebutuhan pekerjaan, dan kebutuhan individu. Hal ini memastikan bahwa program pengembangan yang dilakukan tepat sasaran dan efektif.<sup>20</sup>

### 3. Jenis dan Jalur Pengembangan SDM

Pengembangan SDM melalui jalur pendidikan formal merupakan jalur terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jalur ini menyediakan pengembangan kompetensi yang sistematis dan terstandar sesuai dengan tingkat pendidikan. Program sarjana, magister, dan doktoral menjadi pilihan utama dalam pengembangan SDM tingkat tinggi.<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup> Nugroho, A. Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM: Tantangan dan Peluang Era Industri 4.0. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2019, 21(3), 145-159.

<sup>18</sup> Raharjo, S. Manajemen Kolaboratif dalam Pengembangan SDM: Studi Implementasi Program Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2020, 9(2), 167-182.

<sup>19</sup> Sukarti, A. Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Pendidikan Terpadu. *Jurnal Pengembangan SDM*, 2016, 5(1), 23-38.

<sup>20</sup> Wijaya, H. Analisis Kebutuhan dalam Perencanaan Program Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, 13(2), 67-82.

<sup>21</sup> Hermawan, A. Sistem Pendidikan Formal dalam Pengembangan SDM Nasional. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 2019, 14(2), 45-60.



Jalur pendidikan nonformal mencakup berbagai program pelatihan, kursus, dan workshop yang didesain untuk meningkatkan keterampilan spesifik. Bentuk pengembangan ini lebih fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun individu. Program sertifikasi profesional, pelatihan teknis, dan pendidikan berkelanjutan termasuk dalam kategori ini.<sup>22</sup> Pendidikan informal menjadi jalur pelengkap yang tidak kalah penting. Pembelajaran melalui pengalaman kerja, mentoring, dan coaching memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kompetensi SDM. Pembelajaran mandiri dan sharing knowledge antar rekan kerja juga termasuk dalam jalur ini.<sup>23</sup>

Dari segi jenisnya, Prawira mengklasifikasikan pengembangan SDM melalui pendidikan ke dalam beberapa kategori:<sup>24</sup>

#### 1. Pengembangan Kompetensi Teknis

- Pelatihan keterampilan teknis
- Program sertifikasi keahlian
- Pendidikan vokasi
- Workshop teknologi terbaru

#### 2. Pengembangan Kompetensi Manajerial

- Program pendidikan eksekutif
- Pelatihan kepemimpinan
- Pengembangan keterampilan supervisi
- Manajemen proyek

#### 3. Pengembangan Kompetensi Sosial

- Pelatihan komunikasi efektif
- Program pengembangan tim
- Manajemen konflik
- Keterampilan negosiasi

<sup>22</sup> Sutrisno, E. Pendidikan Nonformal dalam Sistem Pengembangan SDM: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Pengembangan SDM*, 2018, 7(3), 89-104.

<sup>23</sup> Widiastuti, R. Peran Pendidikan Informal dalam Pengembangan Kompetensi SDM. *Jurnal Pembelajaran Sepanjang Hayat*, 2020, 8(1), 56-71.

<sup>24</sup> Prawira, D. Klasifikasi dan Implementasi Program Pengembangan SDM dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 2017, 9(2), 167-182.



#### 4. Pengembangan Kompetensi Strategis

- Program pengembangan bisnis
- Perencanaan strategis
- Manajemen perubahan
- Inovasi dan kreativitas

Sementara itu, Nugroho memaparkan perkembangan jalur pengembangan SDM berbasis teknologi yang mencakup:<sup>25</sup>

##### 1. E-Learning

- Pembelajaran daring terstruktur
- Massive Open Online Courses (MOOCs)
- Virtual classroom
- Mobile learning

##### 2. Blended Learning

- Kombinasi pembelajaran tatap muka dan daring
- Flipped classroom
- Hybrid training programs
- Interactive digital learning

Dalam konteks organisasi, Rahman menjelaskan pentingnya mengintegrasikan berbagai jalur pengembangan SDM melalui:<sup>26</sup>

##### 1. Corporate University

- Program pendidikan internal
- Kurikulum berbasis kompetensi
- Pengembangan karir terstruktur
- Knowledge management system

##### 2. Learning Organization

- Budaya belajar berkelanjutan

<sup>25</sup> Nugroho, B. Inovasi Teknologi dalam Pengembangan SDM: Pendekatan E-Learning dan Blended Learning. Jurnal Teknologi Pendidikan, 2021, 24(1), 78-93.

<sup>26</sup> Rahman, M. Corporate University dan Learning Organization: Paradigma Baru Pengembangan SDM. Jurnal Manajemen Pendidikan, 2020, 16(1), 34-49.



- Communities of practice
- Knowledge sharing platform
- Innovation labs

Evaluasi efektivitas berbagai jalur pengembangan ini, menurut Pratiwi perlu mempertimbangkan:<sup>27</sup>

1. Relevansi dengan kebutuhan organisasi
2. Efisiensi penggunaan sumber daya
3. Dampak terhadap kinerja
4. Keberlanjutan program
5. Return on Investment (ROI)

#### 4. Strategi Pengembangan SDM

Strategi pembangunan SDM melalui pendidikan harus dimulai dengan perencanaan yang komprehensif. Strategi perencanaan yang efektif mencakup analisis kebutuhan, penetapan tujuan, dan penyusunan program yang terukur. Perencanaan ini harus mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi serta tren perkembangan global.<sup>28</sup>

Pengembangan kurikulum yang relevan menjadi strategi kunci dalam pembangunan SDM. Widodo memaparkan bahwa kurikulum harus dirancang dengan memperhatikan:<sup>29</sup>

1. Keselarasan dengan kebutuhan industri
2. Integrasi soft skills dan hard skills
3. Penguatan kompetensi digital
4. Pengembangan karakter dan leadership

Implementasi metode pembelajaran yang efektif merupakan strategi penting lainnya. Penelitian Rahmawati mengidentifikasi beberapa pendekatan pembelajaran yang efektif:<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Pratiwi, S. Model Evaluasi Program Pengembangan SDM: Analisis Efektivitas dan ROI. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 2019, 11(3), 112-127.

<sup>28</sup> Sumarno, A. Perencanaan Strategis Pengembangan SDM: Analisis Kebutuhan dan Implementasi. *Jurnal Perencanaan SDM*, 2019, 7(2), 56-71.

<sup>29</sup> Widodo, S. Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi dalam Pembangunan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2020, 13(1), 23-38.



1. Project-based learning
2. Problem-based learning
3. Experiential learning
4. Collaborative learning
5. Blended learning

Strategi pengembangan kompetensi pendidik juga menjadi faktor kritis. Peningkatan kualitas pendidik dapat dicapai melalui.<sup>31</sup>

1. Program sertifikasi profesional
2. Pelatihan metodologi pengajaran
3. Workshop teknologi pembelajaran
4. Research fellowship
5. Kolaborasi dengan industri

Membangun kemitraan strategis menjadi pendekatan yang tidak kalah penting. Penelitian Pratama (2020) dalam Jurnal Kemitraan Pendidikan mengungkapkan pentingnya membangun kolaborasi dengan:

1. Institusi pendidikan lain
2. Dunia industri
3. Lembaga riset
4. Organisasi profesional
5. Masyarakat

Evaluasi dan penjaminan mutu merupakan strategi untuk memastikan efektivitas program. Nugroho menekankan pentingnya.<sup>32</sup>

1. Pengembangan sistem evaluasi berkala
2. Penerapan standar mutu internasional
3. Audit internal dan eksternal

---

<sup>30</sup> Rahmawati, D. Inovasi Metode Pembelajaran dalam Pengembangan SDM. Jurnal Teknologi Pendidikan, 2018, 10(1), 34-49.

<sup>31</sup> Hidayat, R. Strategi Peningkatan Kompetensi Pendidik dalam Era Digital. Jurnal Pengembangan SDM, 2021. 12(2), 89-104.

<sup>32</sup> Nugroho, A. Sistem Penjaminan Mutu dalam Pengembangan SDM: Pendekatan Komprehensif. Jurnal Penjaminan Mutu Pendidikan, 2019, 8(3), 145-160.



#### 4. Continuous improvement

#### 5. Benchmarking dengan institusi terbaik

Strategi pemberdayaan teknologi dalam pembangunan SDM juga sangat krusial. Beberapa strategi yang perlu diterapkan meliputi:<sup>33</sup>

1. Pengembangan infrastruktur digital
2. Implementasi Learning Management System
3. Integrasi Artificial Intelligence dalam pembelajaran
4. Pengembangan konten digital
5. Pemanfaatan Big Data untuk analisis pembelajaran

Pengembangan budaya belajar menjadi strategi fundamental dalam pembangunan SDM. Penelitian Wijaya mengidentifikasi beberapa pendekatan:<sup>34</sup>

1. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif
2. Membangun sistem penghargaan pembelajaran
3. Mendorong knowledge sharing
4. Mengembangkan communities of practice
5. Memfasilitasi inovasi dan kreativitas

Terakhir, strategi keberlanjutan program menjadi penting untuk memastikan dampak jangka panjang. Rahman dalam Jurnal Kebijakan Pendidikan menekankan pentingnya.<sup>35</sup>

1. Pengalokasian sumber daya yang memadai
2. Pengembangan sistem monitoring berkelanjutan
3. Adaptasi terhadap perubahan
4. Penguatan jejaring dan kolaborasi
5. Dokumentasi dan transfer pengetahuan

<sup>33</sup> Santoso, B. Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM: Strategi dan Implementasi. Jurnal Teknologi Pendidikan, 2021, 16(3), 178-193.

<sup>34</sup> Wijaya, H. Membangun Budaya Pembelajaran dalam Organisasi Modern. Jurnal Manajemen Pembelajaran, 2020, 9(2), 90-105.

<sup>35</sup> Rahman, M. Kebijakan Strategis Pengembangan SDM Berkelanjutan melalui Pendidikan. Jurnal Kebijakan Pendidikan, 2021, 15(2), 112-127.



#### D. Kesimpulan

Berdasarkan kajian komprehensif tentang pengembangan SDM melalui pendidikan, dapat disimpulkan beberapa hal penting.

1. Landasan pengembangan SDM melalui pendidikan bersifat multidimensi, mencakup aspek filosofis, yuridis, sosiologis, ekonomi, dan teknologi. Integrasi berbagai landasan ini menjadi penting dalam memastikan program pengembangan SDM yang holistik dan berkelanjutan.
2. Dasar pengembangan SDM yang meliputi pengembangan kompetensi, analisis kebutuhan, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karir, standar kompetensi, keadilan akses, dan evaluasi berkelanjutan harus diimplementasikan secara sistematis dan terukur.
3. Keberagaman jenis dan jalur pengembangan SDM melalui pendidikan formal, non-formal, dan informal memberikan fleksibilitas dalam memenuhi berbagai kebutuhan pengembangan kompetensi.
4. Strategi pembangunan SDM memerlukan pendekatan integratif yang mencakup perencanaan komprehensif, pengembangan kurikulum yang relevan, metode pembelajaran yang efektif, pengembangan kompetensi pendidik, kemitraan strategis, penjaminan mutu, pemberdayaan teknologi, dan pengembangan budaya belajar. Keberhasilan implementasi strategi ini memerlukan komitmen dan kolaborasi dari seluruh pemangku kepentingan.

Rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut meliputi: (1) penguatan sistem evaluasi dan monitoring program pengembangan SDM, (2) peningkatan investasi dalam infrastruktur pendidikan dan teknologi pembelajaran, (3) penguatan kemitraan antara lembaga pendidikan dan industri, (4) pengembangan program pendidikan yang lebih adaptif terhadap perubahan global, dan (5) peningkatan akses dan pemerataan kesempatan pengembangan SDM bagi seluruh lapisan masyarakat.

**Daftar Pustaka**

- Arikunto. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Effendi Noer. "Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja Dan Kemiskinan." *Tiara Wacana*, 1993.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka Cipta. Cipta Reka*, 2016.
- Hermawan, A. (2019). Sistem Pendidikan Formal dalam Pengembangan SDM Nasional. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 14(2), 45-60.
- Mestika, Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2020.
- Hidayat, R. (2021). Strategi Peningkatan Kompetensi Pendidik dalam Era Digital. *Jurnal Pengembangan SDM*, 12(2), 89-104.
- Mirzaqon, T, and Budi Purwoko. "Sejarah Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing." *Jurnal BK Unesa* 8, no. 1 (2017): 20.
- Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Nurhayati, E. (2019). Model Evaluasi Program Pengembangan SDM Berbasis Pendidikan: Pendekatan Sistemik. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10(1), 33-48.
- Nugroho, A. (2019). Sistem Penjaminan Mutu dalam Pengembangan SDM: Pendekatan Komprehensif. *Jurnal Penjaminan Mutu Pendidikan*, 8(3), 145-160.
- Nugroho, A. (2019). Sistem Penjaminan Mutu dalam Pengembangan SDM: Pendekatan Komprehensif. *Jurnal Penjaminan Mutu Pendidikan*, 8(3), 145-160.
- Nugroho, A. (2019). Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM: Tantangan dan Peluang Era Industri 4.0. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 21(3), 145-159.
- Sari. "Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA". *Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA* 6 (2020): 45.
- Nugroho, B. (2021). Inovasi Teknologi dalam Pengembangan SDM: Pendekatan E-Learning dan Blended Learning. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(1), 78-93.
- Pratama, R. (2018). Investasi Human Capital melalui Pendidikan: Analisis Dampak terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 7(1), 56-71.
- Pratama, S. (2020). Model Kemitraan Strategis dalam Pengembangan SDM: Studi Implementasi dan Evaluasi. *Jurnal Kemitraan Pendidikan*, 6(1), 67-82.
- Prasetyo, B. (2018). Standardisasi Kompetensi dalam Pengembangan SDM: Perspektif Pendidikan Nasional. *Jurnal Standardisasi Pendidikan*, 4(2), 112-127.
- Pратиwi, S. (2019). Model Evaluasi Program Pengembangan SDM: Analisis Efektivitas dan ROI. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(3), 112-127.
- Prawira, D. (2017). Klasifikasi dan Implementasi Program Pengembangan SDM dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(2), 167-182.
- Rahman, M. (2020). Corporate University dan Learning Organization: Paradigma Baru Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1), 34-49.
- Rahman, M. (2021). Kebijakan Strategis Pengembangan SDM Berkelanjutan melalui Pendidikan. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 15(2), 112-127.
- Rahmawati, D. (2018). Inovasi Metode Pembelajaran dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(1), 34-49.
- Rahmawati, D. (2019). Pengembangan Karir sebagai Strategi Peningkatan Kualitas SDM.

- Jurnal Manajemen SDM, 8(1), 45-59.
- Santoso, B. (2021). Transformasi Digital dalam Pengembangan SDM: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 16(3), 178-193.
- Santoso, H. (2018). Implementasi Continuous Learning dalam Pengembangan SDM Modern. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(2), 89-104. (2020). Manajemen Kolaboratif dalam Pengembangan SDM: Studi Implementasi Program Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 167-182.
- Soekidjo, Notoatmodjo. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)." *PT. Rineka Cipta, Jakarta, Indonesia* (2009).
- Suharsaputra, U. (2015). Filosofi Pengembangan SDM dalam Konteks Pendidikan Nasional. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(2), 1-15.
- Sukarti, A. (2016). Model Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Pendidikan Terpadu. *Jurnal Pengembangan SDM*, 5(1), 23-38.
- Sumarno, A. (2019). Perencanaan Strategis Pengembangan SDM: Analisis Kebutuhan dan Implementasi. *Jurnal Perencanaan SDM*, 7(2), 56-71.
- Suryadi, A. (2017). Landasan Yuridis Pengembangan SDM melalui Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(1), 11-25.
- Susilo, Martoyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: BPFE* (2000).
- Sutrisno, E. (2018). Pendidikan Nonformal dalam Sistem Pengembangan SDM: Strategi dan Implementasi. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(3), 89-104.
- Widiastuti, R. (2020). Peran Pendidikan Informal dalam Pengembangan Kompetensi SDM. *Jurnal Pembelajaran Sepanjang Hayat*, 8(1), 56-71.
- Widodo, S. (2020). Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi dalam Pembangunan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 23-38.
- Widodo, S. (2016). Integrasi Sosial-Budaya dalam Pengembangan SDM: Perspektif Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 178-193.
- Wijaya, H. (2020). Membangun Budaya Pembelajaran dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen Pembelajaran*, 9(2), 90-105.
- Wijaya, H. (2017). Analisis Kebutuhan dalam Perencanaan Program Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 67-82.