



ISSN 3109-2357
Vol.2 No.1 Page 39-48

“JRPPM”

“JURNAL RISET PENDIDIKAN MULTIDISIPLIN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT”

Homepage: <https://cermat.co/index.php/jrppm/index>
E-mail: ronipasla20@gmail.com

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD 160 PALEMBANG

Rahman Ruki¹, Ade Akhmad Saputra²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

Email: rahmanruki17@gmail.com¹, adeakhmadsaputra_uin@radenfatah.ac.id²

Published: Juni, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang melalui pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*), serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Informan penelitian terdiri atas Kepala Sekolah, Kepala Tenaga Administrasi, dan tenaga kependidikan SD Negeri 160 Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dilaksanakan melalui kegiatan pendidikan berupa sosialisasi, seminar, dan pembinaan, pelatihan berupa bimbingan teknis, workshop, dan pelatihan administrasi sekolah, serta pengembangan melalui pembinaan, evaluasi kinerja, dan peningkatan kompetensi. Pelaksanaan program tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, serta profesionalisme tenaga kependidikan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan administrasi dan penyelenggaraan pendidikan di SD Negeri 160 Palembang.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan, Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Kompetensi.

ABSTRACT

This study aims to describe the development of human resources among educational staff at SD Negeri 160 Palembang through education, training, and professional development, as well as to analyze its impact on improving the competence and professionalism of educational staff. This study employs a qualitative approach using descriptive methods. The research informants consisted of the Principal, the Head of Administration, and the educational staff of SD Negeri 160 Palembang. Data collection techniques were conducted through interviews, observations, and documentation. Data analysis used an interactive model comprising data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results indicate that the human resource development of educational staff is implemented through educational activities such as socialization, seminars, and mentoring; training activities such as technical guidance, workshops, and school administration training; and development through mentoring, performance evaluation, and competency enhancement. The implementation of these programs has a positive impact on improving the knowledge, skills, work capabilities, and professionalism of educational staff. Thus, continuous human resource development is able to support improvements in the quality of administrative services and the delivery of education at SD Negeri 160 Palembang.

Keywords: Human Resource Development, Educational Staff, Education, Training, Competency Development.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan sekolah, tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membantu penyelenggaraan administrasi, pelayanan, serta berbagai kegiatan yang menunjang proses pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tenaga kependidikan memiliki kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Ningrum, 2016).

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan individu. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh tenaga pendidik, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan pendidikan. Tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional akan mampu melaksanakan tugas secara efektif sehingga dapat menunjang terciptanya lingkungan sekolah yang tertib, terorganisasi, dan berkualitas (Kumala, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga kependidikan menjadi kebutuhan yang penting karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut adanya peningkatan kompetensi secara terus-menerus. Tenaga kependidikan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, khususnya dalam bidang administrasi pendidikan, pengelolaan data, pelayanan sekolah, serta penggunaan teknologi informasi. Oleh sebab itu, sekolah perlu melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia agar tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas

dan tanggung jawabnya secara optimal (Iskandar, 2021).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tenaga kependidikan, sedangkan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Sementara itu, pengembangan kompetensi bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kependidikan agar mampu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar serta meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah (Tulili & Sari, 2025).

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi berbagai program pengembangan yang ditujukan kepada tenaga kependidikan. Selain itu, tenaga kependidikan juga memiliki tanggung jawab untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan yang diselenggarakan sekolah sebagai bentuk upaya peningkatan kualitas diri dan profesionalisme kerja (Nawangwulan, 2018).

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju menuntut tenaga kependidikan untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Kemajuan teknologi informasi, perubahan sistem administrasi pendidikan, serta meningkatnya tuntutan pelayanan pendidikan mengharuskan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilannya (Mirela & Santosa, 2022). Apabila pengembangan sumber daya manusia tidak dilakukan secara optimal, maka dapat menghambat efektivitas pelayanan administrasi dan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan Pendidikan (Murtafiah, 2021).

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya pengembangan sumber daya manusia masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa tenaga kependidikan masih memiliki keterbatasan dalam penguasaan teknologi informasi, kurangnya kesempatan mengikuti pelatihan, serta perlunya peningkatan kompetensi dalam bidang administrasi sekolah. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan efektivitas pelaksanaan tugas tenaga kependidikan (Yuliyati, 2020). Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan agar kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan dapat terus meningkat (Rohman & Hidayah, 2022).

SD Negeri 160 Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berupaya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga kependidikan melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan sehingga mampu memberikan pelayanan administrasi yang lebih efektif, efisien, dan profesional. Namun demikian, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia perlu terus dievaluasi untuk mengetahui sejauh mana program yang dilaksanakan mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja tenaga kependidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Ashadi (2016), menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kemampuan administrasi serta profesionalisme tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada warga sekolah (Amarullah et al., 2023).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sholeh (2023), menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan dalam penggunaan teknologi informasi dan pengelolaan administrasi sekolah. Selain itu, penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tenaga kependidikan (Darmayanti et al., 2021).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Perawironegoro (2019), menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi melalui pembinaan dan evaluasi kinerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan yang mengikuti program pengembangan secara berkelanjutan menunjukkan peningkatan tanggung jawab, kemampuan kerja, serta kualitas pelayanan administrasi di sekolah (Risdiyanto, 2023). Kholifah & Saputra (2026), Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di SMP IT Azizah Darussalam Palembang dilakukan melalui perencanaan, pelatihan, supervisi, dan evaluasi guru secara berkelanjutan. Pengelolaan tersebut berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran, kedisiplinan guru, dan pengembangan karakter siswa. Laisah & Saputra (2026), dalam penelitiannya menganalisis perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDN 12 Muara Padang dengan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, ketersediaan SDM, dan program pengembangan kompetensi guru. Meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan tenaga pendidik dan kemampuan teknologi, sekolah terus melakukan pelatihan dan pengembangan SDM untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah membahas pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan, penelitian yang secara khusus mengkaji pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang masih belum banyak dilakukan. Selain itu, penelitian sebelumnya belum secara mendalam mengkaji pengembangan sumber daya manusia berdasarkan teori Leonard Nadler yang menekankan tiga komponen utama, yaitu pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang berdasarkan ketiga aspek tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Leonard Nadler. Teori ini dipilih karena dianggap relevan dalam menganalisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Menurut Nadler, pengembangan sumber daya

manusia merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif serta mempersiapkan diri menghadapi tuntutan pekerjaan di masa mendatang (Sunarni & Ibrahim, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan secara optimal.

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pendidikan, tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan data sekolah, pengelolaan sarana dan prasarana, serta berbagai tugas operasional lainnya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme dalam bekerja.

Dalam lingkungan sekolah, tenaga kependidikan berperan sebagai pendukung utama kelancaran kegiatan pendidikan. Keberhasilan berbagai program sekolah tidak hanya ditentukan oleh tenaga pendidik, tetapi juga oleh tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi dan mendukung pelaksanaan kegiatan sekolah. Untuk menjalankan tugas tersebut secara optimal, tenaga kependidikan perlu memperoleh berbagai bentuk pengembangan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengarahkan, dan memfasilitasi berbagai kegiatan pengembangan tenaga kependidikan. Sekolah dapat melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta berbagai program peningkatan kompetensi lainnya. Melalui upaya tersebut, tenaga kependidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada seluruh warga sekolah.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) yang dikemukakan oleh Leonard Nadler. Menurut Leonard Nadler (1979), pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang disusun dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan perubahan perilaku melalui proses pembelajaran. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Leonard Nadler menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup tiga komponen utama, yaitu pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*). Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan wawasan individu untuk kebutuhan jangka panjang. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas saat ini. Sementara itu, pengembangan merupakan upaya peningkatan kemampuan individu untuk menghadapi tanggung jawab dan tantangan pekerjaan di masa yang akan datang. Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dalam membentuk sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

Dalam penelitian ini, teori Leonard Nadler digunakan sebagai dasar untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang. Melalui teori tersebut dapat diketahui bagaimana sekolah melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan bagi tenaga kependidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta profesionalisme kerja. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik, diharapkan tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan di SD Negeri 160 Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini menelaah fenomena yang berlangsung secara alami dalam lingkungan sekolah, khususnya berkaitan dengan upaya pengembangan tenaga kependidikan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan menggambarkan secara jelas dan terperinci mengenai pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di sekolah tersebut. Fokus penelitian diarahkan berdasarkan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Leonard Nadler (1979), sehingga penelitian menitikberatkan pada pelaksanaan pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*) bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 160 Palembang. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena sekolah tersebut dinilai sesuai dengan tema penelitian yang membahas pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga narasumber yaitu kepala sekolah, kepala tenaga administrasi sekolah, dan tenaga kependidikan yang dianggap mampu memberikan informasi secara mendalam terkait pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai upaya yang dilakukan sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia tenaga

kependidikan, seperti pemberian pendidikan dan pelatihan, kegiatan peningkatan kompetensi, pembinaan profesionalisme, serta program pengembangan karier tenaga kependidikan. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas tenaga kependidikan, pelaksanaan tugas administrasi, serta kondisi lingkungan kerja di sekolah. Selain itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa program pengembangan tenaga kependidikan, sertifikat pelatihan, jadwal kegiatan, foto kegiatan, dan dokumen lain yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi serta menyederhanakan data yang berkaitan dengan fokus penelitian berdasarkan teori Leonard Nadler. Selanjutnya, data disajikan secara sistematis melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar lebih mudah dipahami. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan melalui proses verifikasi data sehingga diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan mengenai pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, kepala tenaga administrasi sekolah, dan tenaga kependidikan. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui cara tersebut, data yang diperoleh diharapkan lebih akurat dan mampu menggambarkan secara nyata pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan (*Education*) bagi Tenaga Kependidikan di SD Negeri 160 Palembang

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan (*education*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kompetensi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi serta pelayanan pendidikan. Kegiatan pendidikan diberikan melalui sosialisasi, bimbingan teknis, seminar, serta berbagai kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan pendidikan tersebut bertujuan agar tenaga kependidikan mampu bekerja secara profesional, efektif, dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan administrasi pendidikan.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Bapak S.U, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di sekolah. Beliau menjelaskan bahwa tenaga kependidikan diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pendidikan yang dapat menunjang pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan sekolah. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Pendidikan bagi tenaga kependidikan sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Sekolah selalu memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti sosialisasi, seminar, dan kegiatan pendidikan lainnya agar kompetensi mereka terus berkembang." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kepala Tenaga Administrasi, Ibu W.F, yang menjelaskan bahwa kegiatan pendidikan yang diberikan sekolah membantu tenaga kependidikan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Menurut beliau, peningkatan pengetahuan sangat diperlukan agar tenaga kependidikan mampu mengikuti perkembangan administrasi pendidikan yang semakin kompleks. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Kegiatan pendidikan yang diberikan sekolah sangat membantu kami dalam memahami berbagai aturan, prosedur administrasi, dan perkembangan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan kami. Dengan pengetahuan yang lebih baik, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Selain itu, hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, Bapak H.F, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan kemampuan kerja. Beliau menyampaikan bahwa berbagai kegiatan pendidikan yang diikuti membantu tenaga kependidikan memahami tugas secara lebih mendalam dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada warga sekolah. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Melalui kegiatan pendidikan yang diberikan sekolah, kami memperoleh banyak pengetahuan baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut membuat kami lebih memahami tugas dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan kompetensi tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi pada Jum'at, 05 Juni 2026, pukul 09.30–11.30 WIB di SD Negeri 160 Palembang, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan terlihat melalui keterlibatan tenaga kependidikan dalam kegiatan sosialisasi, pembinaan, serta penyampaian informasi terkait administrasi sekolah dan kebijakan pendidikan. Selain itu, tenaga kependidikan menunjukkan pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bagi tenaga kependidikan telah dilakukan melalui kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis, rapat pembinaan, serta keikutsertaan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan peningkatan pengetahuan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun instansi terkait.



Gambar 1. Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan bagi Tenaga Kependidikan

Berdasarkan dokumentasi pada Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa sekolah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan bagi tenaga kependidikan melalui berbagai program peningkatan pengetahuan dan wawasan kerja. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan (*education*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilaksanakan melalui kegiatan sosialisasi, seminar, bimbingan teknis, pembinaan, dan berbagai program peningkatan pengetahuan lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan tersebut terbukti mampu meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kompetensi tenaga kependidikan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan secara lebih efektif, profesional, dan sesuai dengan tujuan sekolah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan (*Training*) bagi Tenaga Kependidikan di SD Negeri 160 Palembang

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi serta pelayanan pendidikan. Pelatihan diberikan melalui kegiatan bimbingan teknis, workshop, pelatihan administrasi sekolah, penggunaan teknologi informasi, serta berbagai kegiatan lain yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan. Pelaksanaan pelatihan tersebut bertujuan agar tenaga kependidikan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga dapat bekerja secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Bapak S.U, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan menjadi salah satu langkah penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di sekolah. Beliau menjelaskan bahwa sekolah berupaya memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, sekolah selalu mendukung dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang berkaitan dengan administrasi sekolah maupun penggunaan teknologi dalam pekerjaan." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kepala Tenaga Administrasi, Ibu W.F, yang menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan sangat membantu tenaga kependidikan dalam meningkatkan kemampuan teknis pekerjaan. Menurut beliau, pelatihan memberikan pengetahuan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Melalui pelatihan yang kami ikuti, banyak keterampilan baru yang kami peroleh, terutama dalam pengelolaan administrasi sekolah dan penggunaan aplikasi pendukung pekerjaan. Hal tersebut membantu kami menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Selain itu, hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, Bapak H.F, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan kemampuan kerja. Beliau menyampaikan bahwa pelatihan yang diikuti membantu tenaga kependidikan memahami prosedur kerja yang lebih baik serta meningkatkan kualitas pelayanan administrasi sekolah. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut: *"Pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat karena menambah keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kami menjadi lebih memahami cara kerja yang efektif dan mampu memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik kepada warga sekolah."* (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan, kemampuan teknis, dan kualitas kerja tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi pada Jum'at, 05 Juni 2026, pukul 09.30–11.30 WIB di SD Negeri 160 Palembang,

pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan terlihat melalui keterlibatan tenaga kependidikan dalam kegiatan bimbingan teknis, workshop, pelatihan administrasi sekolah, serta penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data dan pelayanan administrasi. Selain itu, tenaga kependidikan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan bagi tenaga kependidikan telah dilakukan melalui kegiatan bimbingan teknis, workshop, pelatihan administrasi sekolah, serta pelatihan penggunaan aplikasi dan teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.



Gambar 2. Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan bagi Tenaga Kependidikan

Berdasarkan dokumentasi pada Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa sekolah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan bagi tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dilakukan secara terencana dan berkesinambungan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilaksanakan melalui kegiatan bimbingan teknis, workshop, pelatihan administrasi sekolah, serta pelatihan penggunaan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan tugas tenaga kependidikan.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan tersebut terbukti mampu meningkatkan keterampilan, kemampuan teknis, dan kualitas kerja tenaga kependidikan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pengembangan (*Development*) bagi Tenaga Kependidikan di SD Negeri 160 Palembang

Pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kemampuan tenaga kependidikan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Kegiatan pengembangan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kependidikan agar mampu menghadapi tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Pengembangan tersebut dilakukan melalui pembinaan, pendampingan, evaluasi kinerja, serta pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kualitas kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Bapak S.U, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di sekolah. Beliau menjelaskan bahwa sekolah berupaya memberikan pembinaan dan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kemampuan serta profesionalisme dalam bekerja. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Pengembangan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan sekolah. Kami selalu memberikan pembinaan dan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas kerja mereka." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kepala Tenaga Administrasi, Ibu W.F, yang menjelaskan bahwa kegiatan pengembangan memberikan manfaat dalam meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Menurut beliau, pembinaan yang dilakukan sekolah membantu tenaga kependidikan memahami tugas secara lebih mendalam dan meningkatkan profesionalisme kerja. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Kegiatan pengembangan yang dilakukan sekolah sangat membantu kami untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Selain itu, pembinaan yang diberikan juga membuat kami lebih memahami tanggung jawab serta mampu bekerja secara lebih profesional." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Selain itu, hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, Bapak H.F, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja. Beliau menyampaikan bahwa berbagai kegiatan pembinaan dan evaluasi yang dilakukan sekolah membantu tenaga kependidikan meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam menjalankan tugas. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Melalui kegiatan pengembangan yang diberikan sekolah, kami menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja. Kami juga memperoleh arahan yang membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan bertanggung jawab." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kualitas kerja tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi pada Jum'at, 05 Juni 2026, pukul 09.30–11.30 WIB di SD Negeri 160 Palembang, pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan terlihat melalui kegiatan pembinaan, evaluasi kinerja, koordinasi kerja, serta pemberian arahan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan. Selain itu, tenaga kependidikan menunjukkan kemampuan beradaptasi dan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan bagi tenaga kependidikan telah dilakukan melalui kegiatan pembinaan rutin, evaluasi kinerja, rapat koordinasi, serta program peningkatan kompetensi yang mendukung pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan.



Gambar 3. Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pengembangan bagi Tenaga Kependidikan

Berdasarkan dokumentasi pada Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa sekolah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) bagi tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pembinaan dan peningkatan kompetensi. Dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan dilakukan secara terencana dan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilaksanakan melalui pembinaan, evaluasi kinerja, koordinasi kerja, serta berbagai program peningkatan kompetensi dan profesionalisme.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan tersebut terbukti mampu meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga kependidikan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan secara lebih optimal sesuai dengan tujuan sekolah.

Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia di SD Negeri 160 Palembang

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan melalui pengembangan sumber daya manusia di SD Negeri 160 Palembang merupakan hasil dari berbagai program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang telah dilaksanakan oleh sekolah. Pengembangan sumber daya manusia tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan. Dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik, tenaga kependidikan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Bapak S.U, menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan. Beliau menjelaskan bahwa tenaga kependidikan menjadi lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya serta mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik setelah mengikuti berbagai kegiatan pengembangan. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sekolah memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kompetensi tenaga kependidikan. Mereka menjadi lebih memahami pekerjaan, lebih terampil dalam melaksanakan tugas, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional kepada warga sekolah." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kepala Tenaga Administrasi, Ibu W.F, yang menjelaskan bahwa kegiatan pengembangan sumber daya manusia membantu tenaga kependidikan meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas administrasi. Menurut beliau, berbagai program yang diberikan sekolah membuat tenaga kependidikan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Setelah mengikuti berbagai kegiatan pengembangan, kemampuan tenaga kependidikan mengalami peningkatan. Kami

menjadi lebih memahami prosedur kerja, lebih terampil menggunakan teknologi, dan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas sehari-hari." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Selain itu, hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, Bapak H.F, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sekolah memberikan manfaat dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja. Beliau menyampaikan bahwa berbagai kegiatan yang diikuti membantu tenaga kependidikan menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara lebih efektif. Hal tersebut diungkapkan sebagai berikut:

"Pengembangan yang diberikan sekolah sangat membantu kami dalam meningkatkan kemampuan kerja. Kami menjadi lebih terampil, lebih memahami tugas yang diberikan, dan lebih profesional dalam memberikan pelayanan kepada warga sekolah." (Rahman Ruki, 2026). Wawancara pada Jum'at, 05 Juni 2026. Pukul 09.30 WIB.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di SD Negeri 160 Palembang memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil observasi pada Jum'at, 05 Juni 2026, pukul 09.30–11.30 WIB di SD Negeri 160 Palembang, peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan terlihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas administrasi, memberikan pelayanan kepada warga sekolah, menggunakan teknologi informasi, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan bertanggung jawab. Selain itu, tenaga kependidikan menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hasil dokumentasi menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan didukung oleh berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sekolah, seperti pendidikan, pelatihan, pembinaan, evaluasi kinerja, serta kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.



Gambar 4. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan dokumentasi pada Gambar 4 dapat disimpulkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan. Dokumentasi tersebut menunjukkan adanya peningkatan kemampuan kerja, keterampilan, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang merupakan hasil dari pelaksanaan pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*) yang dilakukan secara berkelanjutan oleh sekolah.

Pengembangan sumber daya manusia tersebut terbukti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kualitas kerja, tanggung jawab, serta profesionalisme tenaga kependidikan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan secara lebih optimal, efektif, dan sesuai dengan tujuan sekolah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan (*education*) bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti sosialisasi, seminar, bimbingan teknis, pembinaan, serta kegiatan peningkatan wawasan dan pengetahuan lainnya. Kegiatan pendidikan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tenaga kependidikan terhadap tugas, tanggung jawab, serta perkembangan administrasi pendidikan yang terus mengalami perubahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan sekolah mampu meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan kemampuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas administrasi dan pelayanan pendidikan secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Leonard Nadler yang menyatakan bahwa *education* merupakan kegiatan pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan wawasan individu untuk mendukung pelaksanaan tugas serta menghadapi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang. Pendidikan menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kemampuan berpikir, pemahaman, dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Pelaksanaan pendidikan bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang telah sesuai dengan teori Leonard Nadler karena mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan dan wawasan kerja (Fina & Rahman, 2024).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti workshop, bimbingan teknis, pelatihan administrasi sekolah, serta pelatihan

penggunaan teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan tugas tenaga kependidikan. Pelatihan tersebut memberikan manfaat dalam meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan administrasi, serta efektivitas kerja tenaga kependidikan. Melalui pelatihan yang diberikan, tenaga kependidikan menjadi lebih terampil dalam mengelola administrasi sekolah dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan tepat (Sarnoto, 2017).

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Leonard Nadler yang menjelaskan bahwa training merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja individu yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas saat ini. Pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kerja serta membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang telah mendukung peningkatan keterampilan kerja yang diperlukan dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan (*development*) dilakukan melalui pembinaan, pendampingan, evaluasi kinerja, rapat koordinasi, serta berbagai program peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan. Kegiatan pengembangan tersebut tidak hanya berfokus pada kebutuhan kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kependidikan untuk menghadapi tanggung jawab dan tantangan pekerjaan di masa yang akan datang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan mampu meningkatkan kemampuan beradaptasi, tanggung jawab, kualitas kerja, serta profesionalisme tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Leonard Nadler yang menjelaskan bahwa *development* merupakan upaya pengembangan kemampuan individu yang berorientasi pada kebutuhan dan tanggung jawab di masa depan. Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu berkembang sesuai dengan tuntutan organisasi yang terus berubah. Dengan adanya kegiatan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan, tenaga kependidikan memiliki kesempatan untuk meningkatkan potensi diri dan kualitas kerja secara lebih optimal.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya kemampuan administrasi, keterampilan penggunaan teknologi informasi, kualitas pelayanan, tanggung jawab kerja, serta profesionalisme tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sekolah juga membantu tenaga kependidikan menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan administrasi pendidikan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang telah dilaksanakan melalui pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Leonard Nadler. Ketiga aspek tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Leonard Nadler yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi pendidikan yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang dilaksanakan secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kinerja pegawai dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung terciptanya tenaga kependidikan yang kompeten, profesional, dan berkualitas dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SD Negeri 160 Palembang telah dilaksanakan melalui pendidikan (*education*), pelatihan (*training*), dan pengembangan (*development*). Program pendidikan dilakukan melalui sosialisasi, seminar, dan pembinaan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tenaga kependidikan.

Program pelatihan dilaksanakan melalui bimbingan teknis, workshop, serta pelatihan administrasi sekolah guna meningkatkan keterampilan kerja. Adapun program pengembangan dilakukan melalui pembinaan, evaluasi kinerja, dan peningkatan kompetensi untuk mendukung profesionalisme tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara keseluruhan, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari meningkatnya pengetahuan, keterampilan, kualitas kerja, kemampuan penggunaan teknologi, tanggung jawab, serta efektivitas pelayanan administrasi di sekolah. Dengan pelaksanaan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan, tenaga kependidikan mampu menjalankan tugas secara lebih profesional dan optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan di SD Negeri 160 Palembang.

REFERENCES

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui pelatihan sertifikasi kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4(0).
- Ashadi, F. (2016). Pengembangan sumberdaya manusia dalam lembaga pendidikan anak usia dini. *Jurnal Pembelajaran*

Fisika Universitas Jember, 4(5), 117820.

- Darmayanti, E. F., Lelawati, N., & Fitriani, F. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM Um Metro*, 6(2), 166–176.
- Fina, F., & Rahman, D. (2024). Efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 3(2), 210–224.
- Iskandar, T. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 174–197.
- Kholifah, & Saputra, A. A. (2026). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT Azizah Darussalam Palembang. *Journal of Golden Generation Education*, 2(2), 443–467.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261.
- Laisah, N., & Saputra, A. A. (2026). Perencanaan Sumber Daya Manusia di SDN 12 Muara Padang. *Indonesian Journal Of Education*, 3(1), 629–641.
- Leonard Nadler. (1979). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Konsep Pembelajaran.
- Mirela, T., & Santosa, S. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 7(1), 44–54.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Nawangwulan, S. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 4(1), 24–29.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Perawironegoro, D. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Tajdidikasi: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 8(1).
- Rahman Ruki. (2026). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di SDN 160 Palembang*. Wawancara.
- Risdianto, R., Fahrudin, F., Hakim, M., Asrin, A., & Setiadi, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(2), 1112–1118.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(02).
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 6(2).
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1–19.
- Sunarni, W., & Ibrahim, R. (2025). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Menghadapi Pembelajaran Abad ke-21. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 645–653.
- Tulili, A., & Sari, M. (2025). Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 309–322.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24–35.