

Pelatihan Tata Kelola Staf Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Tendik di Lamongan

Mu'ah¹, Mesra Surya Ariefin², Mesra Berlyn Hakim³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

email: muah@ahmaddahlan.ac.id mesrasuryaariefin93@gmail.com berlynproject1@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

05-06-2025

Disetujui :

25-06-2025

Dipublikasikan :

14-07-2025

ABSTRAK

Pelatihan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan (tendik) di Lamongan yang dilakukan dengan perencanaan yang matang terbukti efektif dalam memperkuat pemahaman peserta. Pelatihan yang melibatkan pendekatan teknis dan non-teknis, seperti simulasi perangkat lunak dan pengembangan soft skills, memastikan keseimbangan pembelajaran yang aplikatif. Evaluasi yang menyeluruh, termasuk simulasi praktik dan umpan balik dari peserta, memberikan wawasan penting untuk perbaikan program pelatihan di masa depan. Hasil menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Evaluasi berbasis kinerja, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi tendik merupakan langkah penting dalam mengatasi tantangan rendahnya keterampilan teknologi dan soft skills. Selain itu, perekrutan selektif dan pengembangan berbasis kebutuhan masyarakat dan tuntutan global sangat diperlukan untuk mendukung sistem pendidikan yang adaptif. Secara keseluruhan, pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, evaluasi, dan strategi motivasi dapat meningkatkan kontribusi tendik dalam menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan era digital dan globalisasi.

Kata Kunci: Kependidikan, Pelatihan, Rekrutmen, Pengelolaan

ABSTRACT

The training program aimed at improving the competencies of educational staff (tendik), conducted with thorough planning, has proven effective in enhancing participants' understanding. The training included both technical and non-technical approaches, such as software simulations and soft skills development, ensuring a balanced and practical learning experience. Comprehensive evaluations, including practical simulations and participant feedback, provided valuable insights for improving future training programs. The results show that human resource management (HRM) in educational institutions plays a strategic role in improving the quality of educational services. Performance-based evaluations, continuous training, and offering incentives to motivate educational staff are crucial in addressing challenges related to low technology skills and soft skills. Furthermore, selective recruitment and development based on societal needs and global demands are essential for supporting an adaptive educational system. Overall, a holistic approach that includes training, evaluation, and motivation strategies can enhance the contributions of educational staff in creating high-quality educational services that meet the demands of the digital and global era.

Keywords: Education, Training, Recruitment, Management



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Schuler, Dowling, dan Smart, sebagaimana dijelaskan oleh Heryati (2014), menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management/HRM) mencerminkan pengakuan atas pentingnya tenaga kerja sebagai aset strategis dalam organisasi. HRM berfokus pada pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan yang bertujuan memastikan tenaga kerja digunakan secara efektif dan adil. Dengan demikian, kontribusi SDM tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Pendekatan ini menempatkan

tenaga pendidik dan kependidikan sebagai elemen kunci dalam membangun pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menekankan pentingnya tenaga kerja sebagai aset utama dalam organisasi, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini memastikan bahwa berbagai fungsi dan kegiatan organisasi dikelola secara efektif dan adil. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya mendukung kepentingan individu dan organisasi, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat secara keseluruhan, menciptakan sinergi yang harmonis antara kebutuhan personal dan tujuan kolektif. Tenaga kependidikan (tendik) memainkan peran krusial dalam mendukung proses pendidikan di lembaga pendidikan formal maupun non-formal. Mereka tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran aspek administratif, tetapi juga memastikan dukungan operasional yang optimal untuk kegiatan akademik dan non-akademik. Dalam konteks ini, pelatihan tata kelola staf tenaga kependidikan menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan kinerja tendik, khususnya dalam menghadapi tantangan kompleksitas sistem pendidikan modern yang semakin mengintegrasikan teknologi dan tuntutan manajemen berbasis mutu.

Untuk mencapai hasil yang maksimal, diperlukan penerapan manajemen yang efektif dan efisien dalam pemberdayaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini, pimpinan lembaga pendidikan perlu melaksanakan berbagai fungsi manajemen, seperti proses perekrutan, pengembangan kemampuan, penetapan kompensasi, serta pemberian motivasi kepada tenaga pendukung pendidikan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan tercapainya tujuan pendidikan secara optimal (Merdekawaty & Fatmawaty, 2023). Dengan strategi ini, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya, sekaligus meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Pelatihan tata kelola staf tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tendik dalam menjalankan tugasnya. Upaya pelatihan ini tidak hanya bermanfaat bagi institusi, tetapi juga memberi dampak positif bagi individu tendik. Secara personal, pelatihan membantu mereka meningkatkan keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, dan penguasaan teknologi terbaru. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas staf melalui pendekatan yang lebih sistematis dan berbasis pada kebutuhan organisasi (Putra et al., 2020).

Lebih jauh lagi, pelatihan tata kelola juga mencakup aspek pengembangan soft skills seperti kemampuan manajerial, pemecahan masalah, dan kerja sama tim. Aspek ini sangat penting mengingat bahwa pengelolaan institusi pendidikan tidak hanya melibatkan interaksi formal, tetapi juga kolaborasi interpersonal yang erat. Pelatihan yang melibatkan simulasi kasus nyata dan praktik langsung terbukti mampu memperkuat keterampilan tersebut, sehingga tendik tidak hanya menjadi pelaksana teknis, tetapi juga mampu berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis di lingkungan kerja mereka.

Secara keseluruhan, program pelatihan tata kelola tenaga kependidikan memiliki peran yang tidak tergantikan dalam mendorong peningkatan mutu layanan pendidikan. Implementasi yang berkelanjutan, disertai evaluasi hasil pelatihan, dapat membantu lembaga pendidikan meraih efektivitas operasional yang lebih tinggi. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya menjadi investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga strategi utama dalam mendukung keberlanjutan sistem pendidikan yang berkualitas.

PERMASALAHAN

Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi fokus pada pelatihan kali ini, diantaranya:

1. Kurangnya Pengelolaan SDM yang Efektif

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan sering kali belum dilakukan secara strategis. Banyak institusi yang hanya berfokus pada aspek teknis operasional tanpa memperhatikan pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan sebagai aset strategis organisasi. Pendekatan manajemen yang kurang terarah ini mengakibatkan rendahnya produktivitas, serta minimnya kontribusi tendik terhadap pencapaian tujuan jangka panjang lembaga pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan, dibutuhkan strategi yang menyeluruh, seperti manajemen berbasis kinerja dan pemberdayaan yang mengutamakan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

2. Pentingnya Peningkatan Kompetensi Tendik

Kompetensi tenaga kependidikan (tendik) merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas sistem pendidikan. Namun, banyak tendik yang belum mendapatkan pelatihan yang cukup untuk mengintegrasikan teknologi modern dalam tugas mereka. Keterbatasan ini menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan administratif dan operasional yang berkualitas. Dalam era pendidikan berbasis digital, peningkatan kompetensi melalui pelatihan khusus menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan tendik mampu mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan sistem pendidikan berbasis mutu.

3. Keterbatasan Soft Skills pada Tendik

Selain kompetensi teknis, pengembangan soft skills seperti kemampuan manajerial, pemecahan masalah, dan kerja sama tim menjadi tantangan bagi banyak tenaga kependidikan. Kemampuan ini sangat penting mengingat pengelolaan lembaga pendidikan membutuhkan interaksi yang intens dan koordinasi antarindividu. Tendik yang tidak memiliki soft skills yang memadai sering kali mengalami kesulitan dalam menangani konflik, menyusun prioritas kerja, atau berkontribusi pada pengambilan keputusan strategis. Pelatihan yang menyasar pengembangan aspek ini diperlukan untuk memastikan tendik mampu bekerja secara efektif dalam tim dan mendukung keberhasilan institusi secara keseluruhan.

4. Kurangnya Implementasi Pelatihan Berkelanjutan

Pelatihan bagi tenaga kependidikan sering kali hanya dilakukan secara sporadis atau sebagai formalitas. Hal ini menyebabkan hasil pelatihan tidak memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap peningkatan kinerja tendik. Padahal, pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa kemampuan tendik tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. Program pelatihan yang berkesinambungan, disertai evaluasi dan tindak lanjut, dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi institusi pendidikan dalam mencapai tujuan strategisnya.

5. Minimnya Evaluasi Program Pelatihan

Banyak lembaga pendidikan yang belum melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan yang telah diimplementasikan. Tanpa evaluasi, sulit untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut efektif dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kependidikan. Evaluasi yang sistematis dapat membantu lembaga pendidikan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program pelatihan, serta melakukan perbaikan untuk pelaksanaan berikutnya. Dengan adanya evaluasi, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata organisasi dan tendik itu sendiri.

6. Rendahnya Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen Tendik

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen tenaga kependidikan masih menjadi tantangan di banyak lembaga pendidikan. Padahal, teknologi dapat membantu mempercepat dan menyederhanakan berbagai proses, seperti perekrutan, penjadwalan, evaluasi kinerja, dan pelatihan daring. Ketergantungan pada metode manual atau konvensional sering kali menyebabkan inefisiensi dan keterlambatan dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, adopsi teknologi dalam manajemen tendik perlu menjadi prioritas, terutama dalam menghadapi tuntutan sistem pendidikan modern yang semakin kompleks.

7. Kesenjangan dalam Motivasi Tendik

Kurangnya motivasi di kalangan tenaga kependidikan menjadi salah satu masalah yang sering diabaikan. Banyak tendik yang merasa tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan yang cukup atas kontribusi mereka, sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja. Motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi yang efektif, seperti pemberian insentif, penghargaan, atau umpan balik positif, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tendik.

8. Hambatan dalam Perekrutan dan Pengembangan Tendik

Proses perekrutan tenaga kependidikan yang kurang terencana sering kali menghasilkan staf yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pengembangan kompetensi setelah perekrutan

juga sering terabaikan. Akibatnya, banyak lembaga pendidikan yang memiliki tenaga kependidikan yang kurang siap menghadapi tantangan kerja. Untuk mengatasi hambatan ini, perlu diterapkan strategi perekrutan yang lebih selektif dan pengembangan yang terstruktur, termasuk melalui pelatihan dan mentoring.

9. Kurangnya Fokus pada Kepentingan Masyarakat

Beberapa lembaga pendidikan cenderung lebih fokus pada kepentingan internal organisasi, sehingga kontribusi mereka terhadap masyarakat menjadi kurang signifikan. Padahal, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam memberikan manfaat langsung kepada masyarakat. Lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa program pelatihan dan pemberdayaan tendik juga mendukung pelayanan pendidikan yang berdampak positif bagi komunitas di sekitarnya.

10. Tantangan Kompleksitas Sistem Pendidikan Modern

Kompleksitas sistem pendidikan modern, terutama dengan adanya integrasi teknologi dan standar mutu global, menjadi tantangan besar bagi tenaga kependidikan. Banyak tendik yang merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan ini karena kurangnya pelatihan atau panduan yang memadai. Untuk menghadapi tantangan ini, lembaga pendidikan perlu menyediakan pelatihan yang fokus pada penggunaan teknologi, manajemen mutu, dan adaptasi terhadap perubahan sistem. Hal ini akan memastikan bahwa tendik dapat mendukung keberlanjutan sistem pendidikan yang kompetitif dan berkualitas tinggi.

METODE PELAKSANAAN

Dalam metode pelatihan, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, demi terselenggaranya acara pelatihan ini. Pelatihan ini hadir dan dilaksanakan pada 21 Juni 2025 dan peserta yang mengikuti perlatihannya berjumlah 40 peserta. Jumlah tersebut hadir dari setiap regional yang ada di wilayah sekitar (nama daerah). Berikut penjelasan lebih teknisnya:

1. Tahap Persiapan

Dalam tahap ini, semua persiapan administratif dan teknis dilaksanakan. Penyelenggara memastikan aula Dinas Kependidikan siap digunakan dengan fasilitas pendukung seperti perangkat audiovisual, kursi, dan meja untuk 40 peserta. Selain itu, peserta dipilih melalui seleksi administrasi, dan modul pelatihan disusun dengan masukan dari tenaga ahli di bidang kepengurusan kampus. Para tenaga ahli ini juga diundang untuk memberikan kontribusi dalam penyusunan kurikulum dan materi pelatihan.

2. Hari Pembukaan dan Orientasi

Pelatihan dimulai dengan acara pembukaan resmi di aula Dinas Kependidikan. Kepala Dinas memberikan sambutan untuk memotivasi peserta, diikuti dengan pengenalan tenaga ahli dari berbagai kampus yang akan menjadi narasumber selama pelatihan. Sesi ini juga mencakup penjelasan tentang jadwal, tujuan, dan aturan pelatihan, serta aktivitas interaktif untuk membangun hubungan antar peserta.

3. Pelaksanaan Pelatihan

Peserta mengikuti pelatihan yang dibagi menjadi dua fokus utama, yakni pelatihan secara teknis dan non-teknis. Teknis Peserta dibekali dengan keterampilan pengelolaan administrasi berbasis teknologi, seperti penggunaan perangkat lunak manajemen pendidikan. Praktik langsung diadakan dengan bimbingan tenaga ahli dari kampus yang memiliki pengalaman di bidang ini. Non-Teknis Peserta dilatih soft skills seperti komunikasi interpersonal, manajemen waktu, dan kerja sama tim. Pelatihan ini menggunakan metode diskusi kelompok dan simulasi, dengan studi kasus dari pengalaman nyata narasumber kampus.

4. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi dilaksanakan untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kemampuan peserta. Proses ini melibatkan tenaga ahli yang mengamati implementasi keterampilan peserta melalui simulasi dan tes. Feedback dari peserta juga dikumpulkan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan di masa depan. Kemudian, Penutupan berlangsung di aula Dinas Kependidikan dengan agenda pemberian sertifikat kepada 40 peserta yang telah menyelesaikan pelatihan. Narasumber dari kampus memberikan pidato penutup, dan acara diakhiri dengan sesi foto bersama sebagai dokumentasi resmi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pelatihan

Pada tahap Pelaksanaan, tahap persiapan harus dilakukan dengan cermat agar mendukung kelancaran acara. Dalam hal ini, aula Dinas Kependidikan disiapkan dengan segala fasilitas pendukung, termasuk perangkat audiovisual, meja, dan kursi untuk seluruh 40 peserta. Proses seleksi administrasi peserta harus mempertimbangkan representasi dari seluruh regional di wilayah (nama daerah). Penyusunan modul pelatihan melibatkan tenaga ahli di bidang kepengurusan kampus, yang memberikan masukan untuk memastikan relevansi dan kualitas materi. Narasumber dari kalangan akademik harus diundang secara formal, dengan peran penting dalam menyusun kurikulum dan materi. Kemudian, Pengenalan narasumber, baik dari kampus maupun pihak eksternal, membantu peserta memahami kompetensi yang akan mereka dapatkan. Orientasi jadwal dan aturan pelatihan memberikan panduan kepada peserta, sedangkan aktivitas interaktif, seperti ice-breaking, membantu menciptakan dinamika yang positif di antara peserta.

Selanjutnya Pelaksanaan Pelatihan. Dalam pelatihan teknis, peserta akan mempelajari pengelolaan administrasi berbasis teknologi. Praktik langsung dengan bimbingan ahli dari kampus memperkuat pemahaman mereka. Kegiatan ini harus mencakup simulasi nyata, seperti menggunakan perangkat lunak manajemen pendidikan untuk skenario administratif tertentu. Untuk pelatihan non-teknis, pengembangan soft skills dilakukan melalui diskusi kelompok dan simulasi. Studi kasus yang diambil dari pengalaman narasumber memberikan konteks nyata, membantu peserta menerapkan teori ke dalam praktik. Pembagian waktu antara pelatihan teknis dan non-teknis harus dilakukan secara proporsional untuk memastikan keseimbangan pembelajaran.

Pada tahap terakhir, yakni Evaluasi. Evaluasi dilakukan secara menyeluruh dengan melibatkan simulasi praktik dan tes untuk mengukur pemahaman teknis serta kemampuan soft skills peserta. Tenaga ahli bertindak sebagai pengamat untuk memberikan penilaian yang objektif. Feedback dari peserta dikumpulkan melalui survei, memberikan masukan untuk penyempurnaan program pelatihan di masa mendatang. Acara penutupan menjadi momen penting untuk merayakan pencapaian peserta, termasuk pemberian sertifikat sebagai tanda keberhasilan mereka. Narasumber memberikan pidato penutup yang menegaskan kembali manfaat pelatihan, diikuti sesi foto bersama sebagai dokumentasi resmi.

DISKUSI

1. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan memainkan peranan strategis dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan pendidikan. Namun, berbagai tantangan muncul, seperti rendahnya produktivitas tenaga kependidikan akibat pengelolaan SDM yang kurang strategis. Pendekatan berbasis kinerja diperlukan untuk mengatasi tantangan ini, mencakup evaluasi kinerja yang terukur, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta penyelarasan antara tujuan individual dan visi lembaga. Evaluasi kinerja berbasis data yang transparan memungkinkan pengidentifikasian kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik, sementara pelatihan berkelanjutan membantu meningkatkan keterampilan inti seperti manajemen konflik dan komunikasi. Selain itu, kolaborasi antara manajemen SDM dan pimpinan institusi dapat memperkuat penyelarasan tujuan strategis lembaga pendidikan

dengan kebutuhan tenaga kerja. Dengan penerapan strategi ini, lembaga pendidikan dapat beradaptasi terhadap perubahan sistem pendidikan modern, meningkatkan hasil belajar siswa, mendukung inovasi melalui pemberdayaan staf, serta memastikan efisiensi organisasi (Hecklau et al., 2020; Alonderiene & Majauskaite, 2016).

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan (tendik) merupakan langkah strategis dalam memastikan kelancaran layanan administratif dan operasional di lembaga pendidikan, terutama di era digitalisasi. Tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya keterampilan tendik dalam mengadopsi teknologi modern yang dapat mendukung tugas administratif, seperti manajemen data siswa, pelaporan keuangan, atau pengelolaan sumber daya. Penyelenggaraan pelatihan berbasis teknologi sangat penting untuk mengatasi kesenjangan ini. Pelatihan tersebut dapat mencakup penggunaan perangkat lunak manajemen pendidikan, pengolahan data berbasis cloud, dan pemanfaatan alat kolaborasi daring untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Selain keterampilan teknis, pengembangan soft skills juga harus menjadi fokus utama. Tendik perlu dilatih untuk meningkatkan kemampuan komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim, yang semuanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dinamika kerja di lembaga pendidikan sering kali melibatkan interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, dan orang tua. Oleh karena itu, penguasaan keterampilan interpersonal membantu tendik menjadi lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan dan ekspektasi. Pelatihan harus dirancang dengan pendekatan *blended learning*, menggabungkan sesi tatap muka dengan pembelajaran daring untuk memastikan fleksibilitas dan aksesibilitas. Evaluasi pelatihan juga perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan kebutuhan dan berhasil meningkatkan kapabilitas peserta. Strategi ini sejalan dengan pandangan bahwa peningkatan keterampilan tendik tidak hanya berkontribusi pada efisiensi operasional tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pendidikan berbasis mutu (Kampylis et al., 2020; Robles, 2020).

2. Optimalisasi SDM Tendik melalui Insentif, Pengembangan Kompetensi, dan Pemenuhan Kebutuhan Global

Motivasi tendik yang rendah menjadi tantangan lain yang sering diabaikan. Lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi penghargaan, baik dalam bentuk insentif maupun pengakuan formal, untuk meningkatkan semangat kerja tendik. Hal ini penting karena motivasi berbanding lurus dengan produktivitas dan kualitas pelayanan pendidikan.

Proses perekrutan dan pengembangan tendik yang tidak terencana dengan baik menghasilkan tenaga yang kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perekrutan selektif dan program pengembangan berbasis kompetensi harus menjadi prioritas untuk memastikan bahwa tendik memiliki kualifikasi yang relevan. Selain itu, pengembangan SDM harus difokuskan pada pemenuhan kebutuhan masyarakat, sehingga kontribusi lembaga pendidikan lebih terasa di lingkungan sekitar. Kompleksitas sistem pendidikan modern, terutama dengan adanya tuntutan teknologi dan standar mutu global, membutuhkan adaptasi dari tenaga kependidikan. Lembaga pendidikan harus menyediakan pelatihan yang menargetkan penguasaan teknologi, manajemen mutu, dan kemampuan adaptasi untuk memastikan bahwa tendik mampu mendukung keberlanjutan sistem pendidikan yang kompetitif.

KESIMPULAN

Pelatihan menunjukkan pentingnya perencanaan yang matang, penyusunan modul yang relevan, serta evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan (tendik). Pembelajaran yang seimbang antara aspek teknis dan non-teknis, seperti simulasi perangkat lunak dan pengembangan soft skills, memastikan peserta dapat mengaplikasikan keterampilan secara efektif. Evaluasi praktik dan umpan balik dari peserta memberikan wawasan untuk penyempurnaan program.

Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan. Evaluasi berbasis kinerja, pelatihan berkelanjutan, dan insentif untuk meningkatkan motivasi dapat membantu tendik mengatasi tantangan teknologi dan soft skills. Perekrutan yang selektif dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan global akan mendukung

sistem pendidikan yang adaptif. Pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, evaluasi, dan motivasi akan memperkuat kontribusi tendik dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140–164.
- Haryanto, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2020). Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1–6.
- Kampylis, P., Law, N., & Punie, Y. (2020). Digital competence in the education sector: Fostering digital skills for 21st-century education. *European Journal of Education*, 55(2), 175–191.
- Kurniawan, D., & Lestari, S. (2018). Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan melalui Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(2), 145-155.
- Merdekawaty, A., & Fatmawati, F. (2023). Peran Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan di Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Samawa. *Jurnal Kependidikan*, 8(1), 82-88.
- Prasetyo, A. (2021). Pengelolaan dan Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, M., et al. (2020). *Kompetensi dan Produktivitas dalam Layanan Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Pendidikan.
- Robles, M. M. (2020). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Setiawan, A. (2022). Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan dengan Pelatihan Manajemen Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Syafrizal, M. (2023). Peningkatan Profesionalisme Staf Tenaga Kependidikan dalam Era Digital. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Wibowo, S., & Nugroho, S. (2019). Evaluasi Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 18(1), 25-34.