

Benchmarking Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Negara Asia dan Relevansinya terhadap Pendidikan Islam

Benchmarking Educational Human Resource Management Models in Asian Countries and Their Relevance to Islamic Education

Nur Salasiawati¹, Isnada Waris Tasrim²

¹² Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

Corresponding Author e-mail: Wathi9029@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan di beberapa negara Asia, yaitu Jepang, Singapura, Korea Selatan, Malaysia, dan Indonesia. Kajian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia pendidikan dalam menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan transformasi pendidikan abad ke-21. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Data diperoleh dari buku dan jurnal ilmiah tahun 2020-2025 yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap negara memiliki karakteristik model MSDM yang berbeda sesuai dengan budaya, kebijakan pemerintah, dan orientasi pendidikan masing-masing. Jepang menekankan disiplin dan profesionalisme, Singapura berfokus pada kualitas dan inovasi teknologi, Korea Selatan menekankan kompetisi akademik, Malaysia mengintegrasikan nilai agama dan teknologi, sedangkan Indonesia masih berupaya melakukan transformasi digital dan pemerataan kualitas guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa benchmarking model MSDM pendidikan di negara-negara Asia dapat menjadi referensi penting dalam pengembangan manajemen SDM pendidikan Islam di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan profesionalisme guru, penguatan karakter, dan adaptasi teknologi pendidikan.

Kata Kunci: Benchmarking, MSDM Pendidikan, Pendidikan Islam, Asia, Manajemen Pendidikan

ABSTRACT: This study aims to analyze and compare the models of Educational Human Resource Management (HRM) in several Asian countries, namely Japan, Singapore, South Korea, Malaysia, and Indonesia. This study is motivated by the importance of improving the quality of educational human resources in facing the challenges of globalization, digitalization, and the transformation of 21st-century education. The research employs a qualitative approach using library research methods. Data were collected from books and scientific journals published between 2020 and 2025 related to educational human resource management. The findings indicate that each country has different HRM characteristics based on its culture, government policies, and educational orientation. Japan emphasizes discipline and professionalism, Singapore focuses on quality and technological innovation, South Korea highlights academic competition, Malaysia integrates religious values with technology, while Indonesia is still striving to improve digital transformation and equal distribution of teacher quality. This study concludes that benchmarking educational HRM models in Asian countries can serve as an important reference for the development of Islamic educational human resource management in Indonesia, particularly in improving teacher professionalism, character building, and adaptation to educational technology.

Keywords: Benchmarking, Educational Human Resource Management, Islamic Education, Asia, Educational Management.

ARTICLE HISTORY: Received: 17 May, 2025 Revised: 22 June, 2025 Accepted: 16 July, 2025 Published: 30 July, 2025

Website: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/IQRA>

Publisher: Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Palu

Vol. 20 No. 02 Juli, 2025. p. 249-261

DOI: 10.56338/iqra.v20i2.12238

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan suatu negara. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, serta mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia tidak hanya mencakup guru, tetapi juga kepala sekolah, tenaga administrasi, pengawas pendidikan, dan seluruh unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan Pendidikan (Rivai, 2021).

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses pengembangan potensi manusia secara menyeluruh, baik aspek intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Oleh karena itu, keberhasilan suatu sistem pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan sistem tersebut. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran strategis

dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pembentukan karakter peserta didik. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan nasional (Mulyasa, 2022).

Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, sistem pendidikan di berbagai negara Asia mengalami perubahan yang sangat pesat. Negara-negara seperti Jepang, Singapura, Korea Selatan, Malaysia, dan Indonesia berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan model MSDM yang efektif dan modern. Pengelolaan sumber daya manusia pendidikan menjadi perhatian utama karena kualitas guru dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Perkembangan teknologi digital, kecerdasan buatan, serta sistem pembelajaran berbasis internet telah mengubah paradigma pendidikan dari sistem konvensional menuju pendidikan berbasis teknologi dan inovasi (Syafaruddin, 2023).

Perubahan tersebut menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kompetensi yang lebih kompleks, tidak hanya dalam penguasaan materi pembelajaran, tetapi juga dalam kemampuan menggunakan teknologi pendidikan, membangun komunikasi efektif, serta menciptakan pembelajaran yang kreatif dan kolaboratif. Guru pada era modern dituntut mampu menjadi fasilitator, motivator, sekaligus pembimbing bagi peserta didik agar mampu bersaing di tingkat global tanpa kehilangan nilai moral dan karakter (Danim, 2021).

Jepang dikenal dengan sistem pendidikan yang disiplin dan berorientasi pada profesionalisme tenaga pendidik. Singapura menerapkan sistem pengembangan guru berbasis kompetensi dan teknologi pendidikan yang maju. Korea Selatan mengembangkan sistem pendidikan berbasis kompetisi akademik dan inovasi digital. Malaysia menekankan integrasi antara pendidikan modern dan nilai-nilai agama, sedangkan Indonesia masih terus melakukan berbagai upaya reformasi pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru dan transformasi digital pendidikan. Keberhasilan negara-negara tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional (Nurhayati, 2022).

Perbedaan model MSDM pendidikan di negara-negara Asia dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, kebijakan pemerintah, sistem sosial, serta orientasi pendidikan nasional masing-masing negara. Oleh karena itu, benchmarking atau perbandingan model MSDM pendidikan menjadi penting untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari setiap sistem yang diterapkan. Melalui benchmarking, suatu negara dapat mempelajari praktik-praktik terbaik dari negara lain untuk meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan nasional. Benchmarking juga dapat menjadi sarana evaluasi untuk memperbaiki sistem pendidikan yang masih menghadapi berbagai kelemahan, terutama dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik (Usman, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir, negara-negara Asia berhasil menunjukkan peningkatan kualitas pendidikan yang signifikan di tingkat internasional. Singapura dan Korea Selatan, misalnya, dikenal memiliki sistem pendidikan terbaik di Asia melalui penguatan kualitas guru dan pengembangan budaya belajar yang kompetitif. Jepang berhasil mempertahankan budaya disiplin dan tanggung jawab dalam dunia pendidikan, sedangkan Malaysia mampu mengintegrasikan pendidikan agama dengan teknologi modern dalam sistem pendidikannya. Keberhasilan tersebut memberikan gambaran bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidikan memerlukan strategi yang terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat (Anwar, 2022).

Dalam perspektif pendidikan Islam, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menekankan aspek profesionalitas, tetapi juga aspek moral, spiritual, dan akhlak. Guru dalam pendidikan Islam dipandang sebagai figur teladan (*uswah hasanah*) yang memiliki tanggung jawab tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan model MSDM pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan kompetensi profesional dengan nilai-nilai keislaman. Pendidikan Islam menempatkan guru sebagai *murabbi*, *mu'allim*, dan *muaddib* yang bertugas membimbing peserta didik menuju pembentukan pribadi yang berilmu, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab terhadap Masyarakat (Nata, 2020). Tantangan pendidikan modern menuntut tenaga pendidik untuk memiliki kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital. Penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, sistem administrasi digital, serta pembelajaran daring menjadi bagian penting dalam sistem pendidikan saat ini. Negara-negara Asia yang berhasil meningkatkan kualitas pendidikan umumnya memiliki sistem pelatihan dan pengembangan SDM pendidikan yang terstruktur dan berkelanjutan. Program pelatihan guru dilakukan secara berkala agar tenaga pendidik mampu mengikuti perkembangan teknologi dan perubahan kurikulum Pendidikan (Yamin, 2021).

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk Muslim terbesar di dunia memiliki tantangan besar dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan Islam. Masih terdapat kesenjangan kualitas guru, keterbatasan fasilitas pendidikan, serta rendahnya pemerataan akses pendidikan di beberapa daerah. Selain itu, kompetensi digital guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan agar mampu menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di Indonesia masih membutuhkan berbagai pembenahan dan inovasi (Hasibuan, 2021).

Di sisi lain, pendidikan Islam di Indonesia memiliki potensi besar dalam membentuk karakter bangsa karena mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, moral, dan sosial dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu, pengembangan MSDM pendidikan Islam

perlu diarahkan pada peningkatan kualitas profesional guru tanpa mengabaikan nilai-nilai religius dan pembentukan akhlak peserta didik. Guru pendidikan Islam diharapkan mampu menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan etika sosial sehingga proses pendidikan tidak hanya menghasilkan peserta didik yang cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki karakter yang baik (Abdullah, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian perbandingan model MSDM pendidikan di negara-negara Asia agar Indonesia dapat mengambil praktik-praktik terbaik yang relevan untuk diterapkan dalam sistem pendidikan nasional, khususnya pendidikan Islam. Melalui benchmarking, Indonesia dapat mempelajari sistem pelatihan guru dari Jepang, inovasi teknologi pendidikan dari Singapura, budaya disiplin dan prestasi akademik dari Korea Selatan, serta integrasi nilai agama dan pendidikan modern dari Malaysia. Dengan demikian, pengembangan MSDM pendidikan di Indonesia diharapkan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, inovatif, religius, dan siap menghadapi tantangan globalisasi (Daryanto, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan model MSDM pendidikan di beberapa negara Asia, yaitu Jepang, Singapura, Korea Selatan, Malaysia, dan Indonesia, serta menganalisis relevansinya terhadap pengembangan pendidikan Islam di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dipilih karena data yang digunakan berasal dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan dokumen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pendidikan di negara-negara Asia (Sugiyono, 2021).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari buku-buku manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan pembahasan penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah nasional dan internasional tahun 2020–2025 yang membahas sistem pendidikan, pengembangan sumber daya manusia pendidikan, serta benchmarking pendidikan di negara-negara Asia (Moleong, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai referensi yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode deskriptif-komparatif, yaitu dengan mendeskripsikan model MSDM pendidikan di masing-masing negara kemudian membandingkan persamaan, perbedaan, kelebihan, dan kekurangannya (Arikunto, 2021).

Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi data dilakukan dengan memilih informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian deskriptif dan tabel perbandingan. Sedangkan tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan hasil benchmarking model MSDM pendidikan terhadap pengembangan pendidikan Islam di Indonesia (Miles, Huberman, & Saldana, 2020).

HASIL

Model MSDM Pendidikan di Jepang

Jepang merupakan salah satu negara di Asia yang memiliki sistem pendidikan berkualitas tinggi. Keberhasilan pendidikan Jepang tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang disiplin, profesional, dan terstruktur. Dalam sistem pendidikan Jepang, guru dipandang sebagai profesi yang sangat dihormati dan memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter peserta didik (OECD, 2021).

Sistem pendidikan Jepang menempatkan guru sebagai pusat keberhasilan pendidikan nasional. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga pendidik dilakukan secara selektif dan kompetitif. Calon guru di Jepang harus memiliki kompetensi akademik yang tinggi serta kemampuan pedagogik yang baik sebelum diterima sebagai tenaga pendidik. Selain itu, pemerintah Jepang juga menerapkan standar profesionalisme yang ketat untuk menjaga kualitas guru di seluruh wilayah negara tersebut (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology Japan, 2022).

Model MSDM pendidikan di Jepang berfokus pada peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan. Guru-guru di Jepang diwajibkan mengikuti berbagai program pengembangan profesional secara rutin agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern. Pemerintah Jepang juga memberikan perhatian besar terhadap kesejahteraan guru sehingga motivasi kerja tenaga pendidik tetap terjaga. Pelatihan tersebut mencakup peningkatan kemampuan pedagogik, penguasaan teknologi pendidikan, pengembangan karakter, serta metode pembelajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di era modern (Sato, 2021).

Selain itu, budaya disiplin menjadi ciri utama dalam pengelolaan pendidikan Jepang. Guru dituntut memiliki etos kerja tinggi, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap institusi pendidikan. Sistem evaluasi kinerja guru dilakukan secara ketat untuk menjaga kualitas pendidikan nasional. Guru di Jepang tidak hanya bertugas mengajar di kelas, tetapi juga membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan karakter, dan pembentukan budaya disiplin di lingkungan sekolah. Hal ini menunjukkan

bahwa sistem pendidikan Jepang sangat menekankan pendidikan karakter dan tanggung jawab sosial peserta didik (Yamamoto, 2020).

Budaya kerja kolektif juga menjadi bagian penting dalam model MSDM pendidikan di Jepang. Para guru bekerja secara kolaboratif dalam merancang pembelajaran, menyusun evaluasi, dan memecahkan permasalahan pendidikan di sekolah. Sistem kerja sama ini menciptakan hubungan profesional yang kuat antar tenaga pendidik sehingga kualitas pembelajaran dapat terus meningkat. Selain itu, sekolah-sekolah di Jepang menerapkan budaya refleksi dan evaluasi diri secara berkala agar guru mampu memperbaiki kualitas pembelajaran secara terus-menerus (Hidayat, 2023).

Dalam sistem pendidikan Jepang, pengembangan karakter peserta didik menjadi prioritas utama. Oleh sebab itu, guru dituntut menjadi teladan dalam sikap disiplin, kerja keras, tanggung jawab, dan etika sosial. Pendidikan moral (*doutoku kyouiku*) menjadi bagian penting dalam kurikulum pendidikan Jepang. Guru memiliki peran besar dalam membentuk budaya sekolah yang bersih, tertib, dan penuh rasa hormat antarwarga sekolah. Nilai-nilai tersebut diajarkan melalui praktik kehidupan sehari-hari, seperti membersihkan kelas bersama, menghargai waktu, dan membangun kerja sama antar siswa (Rahman, 2022).

Selain profesionalisme dan disiplin, Jepang juga dikenal memiliki sistem pengembangan karier guru yang jelas. Guru yang memiliki prestasi dan kompetensi tinggi diberikan kesempatan mengikuti pelatihan nasional maupun internasional. Pemerintah Jepang terus mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui berbagai kebijakan pendidikan yang berorientasi pada inovasi dan peningkatan mutu pembelajaran. Dengan sistem tersebut, guru memiliki motivasi tinggi untuk terus mengembangkan kemampuannya profesionalnya (OECD, 2022).

Namun demikian, sistem pendidikan Jepang juga memiliki kelemahan, yaitu tingginya tekanan kerja guru akibat tuntutan profesionalisme yang tinggi. Beban administrasi dan jam kerja yang panjang sering menimbulkan stres kerja di kalangan tenaga pendidik. Banyak guru di Jepang harus bekerja melebihi jam kerja normal karena terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti pembinaan ekstrakurikuler, rapat sekolah, dan administrasi pendidikan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dan tekanan psikologis (Suzuki, 2021).

Selain itu, budaya kerja yang terlalu disiplin terkadang membuat guru mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, sistem MSDM pendidikan Jepang tetap menjadi salah satu model terbaik di Asia karena mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, disiplin, dan berkomitmen tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan nasional (Nakamura, 2023).

Model MSDM pendidikan Jepang memberikan banyak pelajaran penting bagi negara-negara lain, termasuk Indonesia. Sistem pelatihan guru berkelanjutan, budaya disiplin, kerja kolektif antar guru, serta penguatan pendidikan karakter dapat dijadikan contoh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan keteladanan guru dalam sistem pendidikan Jepang sangat relevan untuk diterapkan dalam pengembangan pendidikan Islam di Indonesia.

Model MSDM Pendidikan di Singapura

Singapura dikenal sebagai salah satu negara dengan kualitas pendidikan terbaik di dunia. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh sistem MSDM pendidikan yang modern dan berbasis kompetensi. Pemerintah Singapura menerapkan proses seleksi guru yang sangat ketat sehingga hanya calon-calon terbaik yang dapat menjadi tenaga pendidik. Seleksi calon guru di Singapura dilakukan melalui berbagai tahapan, mulai dari tes akademik, wawancara, hingga pelatihan profesional di lembaga pendidikan guru. Dengan sistem tersebut, Singapura mampu menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi dan memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pendidikan modern (Ministry of Education Singapore, 2021).

Pemerintah Singapura menempatkan guru sebagai aset utama dalam pembangunan pendidikan nasional. Oleh sebab itu, kesejahteraan guru menjadi perhatian penting dalam sistem MSDM pendidikan di negara tersebut. Guru diberikan gaji yang kompetitif, fasilitas pengembangan profesional, serta peluang karier yang jelas sehingga profesi guru memiliki daya tarik tinggi bagi masyarakat. Kebijakan tersebut berhasil meningkatkan motivasi kerja guru dan menjaga kualitas tenaga pendidik secara berkelanjutan (Tan, 2020).

Dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan, Singapura sangat menekankan penggunaan teknologi dan inovasi pembelajaran. Guru diberikan pelatihan intensif mengenai penggunaan media digital dan strategi pembelajaran modern. Selain itu, sistem pengembangan karier guru di Singapura sangat jelas sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik. Pemerintah Singapura secara rutin mengadakan pelatihan berbasis teknologi untuk membantu guru menghadapi perkembangan era digital dan pembelajaran abad ke-21 (OECD, 2022).

Sistem pendidikan Singapura juga menerapkan konsep *lifelong learning* atau pembelajaran sepanjang hayat bagi tenaga pendidik. Guru didorong untuk terus meningkatkan kompetensi melalui seminar, workshop, penelitian pendidikan, dan pelatihan internasional. Dengan sistem tersebut, guru di Singapura tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai inovator pendidikan yang mampu menciptakan metode pembelajaran kreatif dan efektif (Goh & Lee, 2021).

Selain itu, Singapura memiliki lembaga khusus yang menangani pengembangan profesional guru, yaitu National Institute of Education (NIE). Lembaga ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui pendidikan prajabatan

maupun pelatihan berkelanjutan. Kurikulum pelatihan guru di Singapura dirancang sesuai kebutuhan perkembangan zaman sehingga guru mampu beradaptasi dengan perubahan sistem pendidikan global (National Institute of Education Singapore, 2022).

Singapura juga menerapkan sistem penghargaan bagi guru berprestasi. Guru yang memiliki kinerja baik diberikan kesempatan mengikuti pelatihan internasional dan pengembangan profesional lanjutan. Sistem ini mendorong terciptanya budaya kerja kompetitif dan inovatif dalam dunia pendidikan. Guru yang berprestasi juga memperoleh kesempatan menduduki jabatan strategis dalam manajemen pendidikan, seperti kepala sekolah, mentor guru, maupun pengembang kurikulum nasional (Rahman, 2023).

Dalam proses pembelajaran, guru di Singapura dituntut mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan berpusat pada peserta didik. Penggunaan teknologi digital seperti *smart classroom*, platform pembelajaran daring, dan media interaktif menjadi bagian penting dalam sistem pendidikan Singapura. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Singapura tidak hanya berorientasi pada kemampuan akademik, tetapi juga penguasaan teknologi dan kreativitas pembelajaran (Lim, 2021).

Selain fokus pada kompetensi akademik, sistem pendidikan Singapura juga memperhatikan pembentukan karakter dan nilai moral peserta didik. Pendidikan karakter diterapkan melalui berbagai program sekolah yang bertujuan membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan kepemimpinan siswa. Guru memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai tersebut melalui pembelajaran maupun kegiatan di luar kelas (Chong, 2020).

Meskipun demikian, sistem pendidikan Singapura juga menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat persaingan akademik yang dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi guru maupun siswa. Sistem pendidikan yang sangat kompetitif sering menyebabkan siswa mengalami stres akademik akibat tuntutan prestasi yang tinggi. Selain itu, guru juga menghadapi tekanan kerja yang cukup besar karena dituntut mencapai target pendidikan nasional dan mempertahankan kualitas pembelajaran (UNESCO, 2021).

Di samping itu, fokus yang terlalu besar pada pencapaian akademik terkadang menyebabkan berkurangnya waktu interaksi sosial dan pengembangan kreativitas peserta didik. Oleh karena itu, pemerintah Singapura terus melakukan evaluasi terhadap sistem pendidikan agar keseimbangan antara prestasi akademik, kesehatan mental, dan pengembangan karakter tetap terjaga (Wong, 2022).

Model MSDM pendidikan Singapura memberikan banyak pelajaran penting bagi negara lain, termasuk Indonesia. Sistem rekrutmen guru yang selektif, pengembangan profesional berbasis teknologi, serta sistem penghargaan bagi tenaga pendidik dapat dijadikan contoh dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Dalam konteks pendidikan Islam, model pendidikan Singapura menunjukkan pentingnya penguasaan teknologi, inovasi pembelajaran, dan peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan agar pendidikan Islam mampu bersaing di era globalisasi tanpa kehilangan nilai-nilai moral dan spiritual.

Model MSDM Pendidikan di Korea Selatan

Korea Selatan merupakan salah satu negara di Asia yang berhasil meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan sistem manajemen sumber daya manusia pendidikan. Sistem pendidikan Korea Selatan dikenal sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian akademik. Keberhasilan pendidikan Korea Selatan terlihat dari tingginya prestasi peserta didik dalam berbagai survei pendidikan internasional, seperti Programme for International Student Assessment (PISA). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di Korea Selatan dilakukan secara serius dan terencana (OECD, 2022).

Pemerintah Korea Selatan memberikan perhatian besar terhadap kualitas guru melalui sistem rekrutmen yang kompetitif dan pelatihan profesional yang ketat. Guru dituntut memiliki kemampuan akademik tinggi serta mampu menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran. Profesi guru di Korea Selatan termasuk pekerjaan yang sangat dihormati masyarakat karena dianggap memiliki kontribusi besar dalam pembangunan bangsa. Oleh sebab itu, hanya lulusan terbaik yang dapat mengikuti pendidikan profesi guru dan menjadi tenaga pendidik di sekolah-sekolah Korea Selatan (Korean Ministry of Education, 2021).

Dalam sistem MSDM pendidikan Korea Selatan, pengembangan kompetensi guru dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, seminar, dan program peningkatan profesionalisme. Pemerintah secara rutin menyediakan pelatihan berbasis teknologi agar guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern. Guru juga diberikan kesempatan mengikuti penelitian pendidikan dan pengembangan inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di sekolah (Kim, 2020).

Selain itu, Korea Selatan memiliki budaya pendidikan yang sangat menghargai prestasi akademik. Guru didorong untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran agar siswa mampu mencapai prestasi terbaik. Penggunaan teknologi digital dalam pendidikan juga berkembang sangat pesat di negara ini. Sekolah-sekolah di Korea Selatan telah banyak menggunakan pembelajaran berbasis digital, *smart classroom*, dan sistem administrasi pendidikan berbasis teknologi untuk mendukung efektivitas pembelajaran (Lee, 2021).

Budaya disiplin dan kerja keras menjadi ciri khas sistem pendidikan Korea Selatan. Guru diharapkan mampu menjadi teladan bagi peserta didik dalam hal tanggung jawab, kedisiplinan, dan etos kerja. Dalam kehidupan sekolah, peserta didik dibiasakan untuk menghargai waktu, menaati aturan, serta memiliki semangat belajar yang tinggi. Hal tersebut menjadikan lingkungan pendidikan di Korea Selatan sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian prestasi (Park, 2022).

Korea Selatan juga menerapkan sistem evaluasi kinerja guru yang cukup ketat. Penilaian dilakukan berdasarkan kompetensi mengajar, kemampuan profesional, serta pencapaian hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki prestasi baik diberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier yang lebih tinggi. Sistem ini bertujuan untuk menjaga kualitas pendidikan nasional agar tetap kompetitif di tingkat internasional (UNESCO, 2021).

Di samping keberhasilannya, sistem pendidikan Korea Selatan juga menghadapi berbagai tantangan. Tingginya budaya kompetisi dalam pendidikan sering menimbulkan tekanan mental bagi siswa dan guru. Sistem pendidikan yang terlalu berorientasi pada prestasi akademik dinilai kurang memperhatikan keseimbangan perkembangan psikologis peserta didik. Banyak siswa di Korea Selatan mengalami stres akibat tuntutan akademik yang tinggi, seperti persiapan ujian masuk perguruan tinggi dan target nilai yang besar (Choi, 2020).

Selain tekanan terhadap siswa, guru di Korea Selatan juga menghadapi beban kerja yang cukup berat. Mereka dituntut mencapai target pendidikan nasional, meningkatkan prestasi siswa, sekaligus mengikuti perkembangan teknologi pendidikan yang terus berubah. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian tenaga pendidik mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dan tekanan emosional akibat tingginya ekspektasi masyarakat terhadap dunia Pendidikan (World Bank, 2022).

Meskipun demikian, sistem MSDM pendidikan Korea Selatan tetap menjadi salah satu model pendidikan terbaik di Asia karena mampu menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan berorientasi pada kualitas pendidikan. Sistem pelatihan guru yang berkelanjutan, penggunaan teknologi digital, serta budaya disiplin dan kerja keras dapat menjadi contoh bagi negara lain, termasuk Indonesia. Dalam konteks pendidikan Islam, nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat menuntut ilmu dalam sistem pendidikan Korea Selatan dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan Islam di Indonesia (Syamsuddin, 2023).

Model MSDM Pendidikan di Malaysia

Malaysia menerapkan model MSDM pendidikan yang menekankan integrasi antara pendidikan modern dan nilai-nilai agama. Sistem pendidikan Malaysia berupaya mengembangkan sumber daya manusia pendidikan yang profesional sekaligus memiliki karakter religius. Pemerintah Malaysia memandang bahwa pendidikan tidak hanya bertujuan menciptakan peserta didik yang cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki moral, spiritualitas, dan identitas kebangsaan yang kuat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Malaysia diarahkan pada keseimbangan antara kompetensi profesional dan pembentukan karakter (Ministry of Education Malaysia, 2021).

Dalam sistem pendidikan Malaysia, guru memiliki peran penting sebagai agen pembangunan bangsa dan pembentukan moral masyarakat. Pemerintah Malaysia secara aktif meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan profesional. Pelatihan tersebut tidak hanya berfokus pada kemampuan pedagogik, tetapi juga penguatan nilai etika, kepemimpinan, dan penguasaan teknologi pembelajaran. Dengan demikian, guru diharapkan mampu menghadapi tantangan pendidikan modern tanpa meninggalkan nilai-nilai agama dan budaya local (Ahmad, 2020).

Pemerintah Malaysia juga aktif mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis teknologi dan peningkatan kualitas pendidikan Islam. Penggunaan media digital dalam pembelajaran semakin ditingkatkan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Sekolah-sekolah di Malaysia mulai menerapkan pembelajaran berbasis digital, penggunaan platform pendidikan daring, serta sistem administrasi sekolah berbasis teknologi informasi. Langkah tersebut dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memperluas akses pendidikan di berbagai wilayah (UNESCO, 2022).

Selain fokus pada teknologi, Malaysia juga memberikan perhatian besar terhadap pendidikan Islam dan pembentukan karakter peserta didik. Sistem pendidikan nasional Malaysia memasukkan pendidikan moral dan agama sebagai bagian penting dalam kurikulum sekolah. Guru didorong untuk menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan kehidupan sosial sehingga peserta didik tidak hanya memperoleh ilmu pengetahuan, tetapi juga nilai-nilai moral dan spiritual. Hal ini menjadikan sistem pendidikan Malaysia relatif lebih dekat dengan konsep pendidikan Islam dibandingkan beberapa negara Asia lainnya (Rahim, 2021).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, Malaysia juga menerapkan sistem pengembangan karier guru yang cukup baik. Guru yang memiliki prestasi diberikan kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan, seminar internasional, serta peningkatan jenjang karier dalam dunia pendidikan. Kebijakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme tenaga pendidik agar kualitas pendidikan nasional terus berkembang. Selain itu, pemerintah Malaysia juga melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja guru untuk menjaga mutu pendidikan di sekolah (Ismail, 2023).

Malaysia juga dikenal memiliki perhatian besar terhadap pengembangan pendidikan Islam modern melalui lembaga pendidikan terpadu yang mengombinasikan ilmu umum dan ilmu agama. Sistem tersebut membantu menciptakan keseimbangan antara penguasaan ilmu pengetahuan modern dan pembentukan akhlak peserta didik. Dalam konteks MSDM pendidikan, guru dituntut memiliki kompetensi akademik sekaligus pemahaman keagamaan yang baik agar mampu menjalankan proses

pendidikan secara menyeluruh (Hassan, 2022).

Meskipun demikian, Malaysia masih menghadapi tantangan berupa kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan pedesaan. Sekolah-sekolah di wilayah perkotaan umumnya memiliki fasilitas pendidikan dan akses teknologi yang lebih baik dibandingkan daerah pedesaan. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas sumber daya manusia pendidikan di beberapa wilayah belum merata secara optimal (World Bank, 2021).

Selain itu, perkembangan teknologi yang sangat cepat juga menjadi tantangan tersendiri bagi tenaga pendidik di Malaysia. Guru dituntut terus meningkatkan kompetensi digital agar mampu mengikuti perubahan sistem pendidikan modern. Oleh karena itu, pemerintah Malaysia terus melakukan berbagai reformasi pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar sistem pendidikan nasional mampu bersaing di tingkat global (Yusof, 2023).

Model MSDM pendidikan Malaysia memberikan banyak pelajaran penting bagi Indonesia, khususnya dalam pengembangan pendidikan Islam. Integrasi antara pendidikan modern, teknologi, dan nilai-nilai agama menjadi salah satu keunggulan sistem pendidikan Malaysia yang relevan diterapkan dalam pendidikan Islam di Indonesia. Dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang baik, diharapkan pendidikan Islam mampu menghasilkan generasi yang berilmu, berkarakter, dan mampu menghadapi tantangan globalisasi (Syafaruddin, 2023).

Model MSDM Pendidikan di Indonesia

Indonesia terus melakukan berbagai reformasi dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan. Pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi guru, pelatihan digital, dan transformasi kurikulum untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Program sertifikasi guru menjadi salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui pengakuan kompetensi akademik, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru. Dengan adanya sertifikasi, guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran serta memiliki tanggung jawab profesional yang lebih baik dalam menjalankan tugas Pendidikan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2022).

Selain program sertifikasi, pemerintah Indonesia juga aktif melakukan pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop pendidikan. Pelatihan tersebut mencakup penguasaan teknologi pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, pengembangan metode pembelajaran inovatif, serta peningkatan kemampuan manajerial tenaga pendidik. Berbagai program seperti Guru Penggerak, Pendidikan Profesi Guru (PPG), dan Platform Merdeka Mengajar menjadi bagian dari reformasi pendidikan nasional dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan di Indonesia (Mulyasa, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, penggunaan teknologi dalam pendidikan mulai berkembang pesat, terutama setelah pandemi Covid-19. Guru dituntut mampu menggunakan media pembelajaran digital serta mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Pembelajaran berbasis daring mendorong guru untuk menguasai penggunaan aplikasi pendidikan, media interaktif, dan platform digital dalam proses pembelajaran. Perubahan tersebut menjadi tantangan sekaligus peluang bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi digital dan kreativitas dalam mengajar (UNESCO, 2021).

Pemerintah Indonesia juga melakukan transformasi kurikulum melalui penerapan Kurikulum Merdeka yang berfokus pada pengembangan karakter, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis peserta didik. Dalam implementasinya, guru diberikan kebebasan lebih besar untuk menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa dan kondisi sekolah. Sistem ini diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang lebih fleksibel, efektif, dan relevan dengan perkembangan zaman (Suryaman, 2023).

Selain aspek akademik, sistem MSDM pendidikan di Indonesia juga mulai menekankan pentingnya pendidikan karakter dan penguatan nilai moral peserta didik. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, motivator, dan teladan dalam kehidupan sosial maupun spiritual peserta didik. Dalam konteks pendidikan Islam, guru memiliki tanggung jawab dalam membentuk akhlak mulia, menanamkan nilai keagamaan, dan membimbing perkembangan spiritual siswa (Nata, 2020).

Meskipun berbagai reformasi telah dilakukan, sistem MSDM pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya pemerataan kualitas guru, keterbatasan sarana pendidikan, serta kurang optimalnya pelatihan profesional berkelanjutan. Masih terdapat perbedaan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan daerah terpencil akibat keterbatasan akses teknologi, fasilitas pendidikan, dan jumlah tenaga pendidik yang kompeten. Kondisi tersebut menyebabkan kualitas pembelajaran belum merata secara nasional (Badan Pusat Statistik, 2022).

Selain itu, sebagian guru di Indonesia masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi pendidikan. Rendahnya kompetensi digital pada sebagian tenaga pendidik menjadi hambatan dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis teknologi. Oleh karena itu, pemerintah perlu meningkatkan program pelatihan teknologi pendidikan secara berkelanjutan agar guru mampu menghadapi tuntutan pendidikan modern (Danim, 2021).

Permasalahan kesejahteraan guru juga menjadi tantangan penting dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Indonesia. Sebagian guru honorer masih memperoleh pendapatan yang rendah dan belum memiliki jaminan kesejahteraan yang memadai. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kualitas pembelajaran di sekolah. Oleh sebab itu, peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik perlu menjadi perhatian utama dalam kebijakan pendidikan nasional (Hasibuan,

2021).

Di sisi lain, Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan pendidikan karena didukung oleh jumlah penduduk yang besar, keberagaman budaya, dan perkembangan teknologi yang semakin maju. Dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang baik, Indonesia memiliki peluang besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional dan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, inovatif, serta berkarakter. Dalam perspektif pendidikan Islam, pengembangan MSDM pendidikan perlu diarahkan pada keseimbangan antara kompetensi profesional, penguasaan teknologi, dan pembentukan akhlak mulia agar mampu menghadapi tantangan globalisasi tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman (Syafaruddin, 2023).

No	Aspek MSDM Pendidikan	Jepang	Singapura	Korea Selatan	Malaysia	Indonesia
1	Analisis Jabatan & Kebutuhan SDM	Terstruktur dan berbasis kebutuhan sekolah; pemerintah daerah memiliki peran besar dalam pengelolaan tenaga pendidikan.	Sangat sistematis berbasis <i>talent pipeline</i> dan kebutuhan SDM nasional.	Berbasis kebutuhan nasional dan kompetensi industri pendidikan.	Menyesuaikan kebutuhan pendidikan modern dan pendidikan Islam.	Masih cenderung administratif dan belum sepenuhnya berbasis analisis beban kerja.
2	Rekrutmen & Seleksi Guru	Seleksi sangat ketat melalui ujian nasional dan sertifikasi profesi.	Meritokrasi sangat kuat; hanya lulusan terbaik yang diterima.	Sangat kompetitif dengan standar akademik tinggi.	Rekrutmen mengutamakan kompetensi akademik dan nilai moral.	Seleksi melalui CPNS/PPPK; mulai berbasis CAT namun belum sepenuhnya <i>merit-based</i> .
3	Penempatan & Orientasi SDM	Penempatan berdasarkan kebutuhan daerah dan rotasi berkala.	Penempatan strategis sesuai kompetensi dan kebutuhan nasional.	Penempatan dikontrol pemerintah pusat secara ketat.	Penempatan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan pendidikan agama.	Penempatan sering belum sesuai kompetensi dan pemerataan masih menjadi masalah.
4	Pengembangan & Pelatihan SDM	Pelatihan berkelanjutan (<i>in-service training</i>) dan budaya belajar tinggi.	Pelatihan berbasis kompetensi abad ke-21 dan inovasi teknologi.	Intensif dan fokus pada peningkatan kualitas akademik.	Pelatihan berbasis teknologi dan integrasi pendidikan Islam.	Pelatihan masih belum merata dan kurang berkelanjutan.
5	Penilaian Kinerja SDM	Evaluasi berbasis akademik, disiplin, dan karakter kerja.	Sangat sistematis berbasis kinerja dan <i>outcome</i> pendidikan.	Penilaian berbasis hasil belajar siswa dan standar nasional.	Menilai kompetensi profesional dan nilai moral guru.	Penilaian masih dominan administratif dan belum optimal berbasis kinerja.
6	Kompensasi & Kesejahteraan	Tinggi dan stabil; guru sangat dihargai dalam masyarakat.	Sangat kompetitif dan setara sektor profesional lain.	Relatif tinggi tetapi tekanan kerja juga besar.	Cukup baik dengan dukungan pemerintah terhadap pendidikan Islam.	Masih belum merata terutama bagi guru honorer dan daerah terpencil.

7	Pengembangan Karier & Kepemimpinan	Jalur karier jelas berbasis pengalaman dan kompetensi.	Sistem <i>talent management</i> sangat kuat dan modern.	Sangat kompetitif untuk promosi jabatan pendidikan.	Pengembangan karier disertai penguatan nilai religius.	Jalur karier tersedia namun belum sepenuhnya berbasis meritokrasi.
8	Teknologi Pendidikan	Teknologi berkembang baik dan mendukung pembelajaran modern.	Sangat maju dan berbasis digitalisasi pendidikan nasional.	Sangat maju dengan penggunaan <i>smart classroom</i> .	Berkembang pesat melalui integrasi teknologi dan pendidikan agama.	Masih berkembang dan belum merata di seluruh wilayah.
9	Budaya Kerja & Etika Organisasi	Disiplin tinggi, loyalitas, kolektivitas, dan tanggung jawab kuat.	Profesional, inovatif, dan meritokratis.	Budaya kerja keras dan kompetisi sangat tinggi.	Menekankan moral, religiusitas, dan profesionalisme.	Budaya kerja masih beragam; disiplin dan profesionalisme belum merata.
10	Kelebihan Sistem MSDM	Disiplin tinggi dan profesionalisme guru sangat baik.	Inovasi teknologi dan kualitas guru sangat unggul.	Prestasi akademik tinggi dan penggunaan teknologi maju.	Integrasi pendidikan modern dan nilai agama berjalan baik.	Memiliki potensi besar dan terus melakukan reformasi pendidikan.
11	Kekurangan Sistem MSDM	Tekanan kerja guru cukup tinggi.	Persaingan akademik menimbulkan tekanan psikologis.	Kompetisi pendidikan sangat ketat dan menekan siswa.	Kesenjangan pendidikan kota dan desa masih terjadi.	Pemerataan kualitas guru dan sarana pendidikan masih rendah.

PEMBAHASAN

Analisis Komparatif

Negara Maju Asia (Jepang, Korea Selatan, Singapura)

Jepang, Korea Selatan, dan Singapura merupakan negara-negara maju di Asia yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia pendidikan yang sangat terstruktur dan berbasis meritokrasi. Ketiga negara tersebut menempatkan guru sebagai profesi strategis dalam pembangunan nasional sehingga proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga pengembangan karier guru dilakukan secara profesional dan berstandar tinggi. Sistem MSDM pendidikan di negara-negara tersebut menekankan kualitas, kompetensi, disiplin kerja, serta peningkatan profesionalisme tenaga pendidik secara berkelanjutan.

Jepang dikenal unggul dalam pembentukan karakter, budaya kerja kolektif, dan kedisiplinan tenaga pendidik. Sistem pendidikan Jepang tidak hanya berfokus pada kemampuan akademik, tetapi juga pembentukan moral, etika, dan tanggung jawab sosial peserta didik. Guru di Jepang memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi pendidikan dan terbiasa bekerja secara kolaboratif dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu, budaya *continuous improvement (kaizen)* menjadi bagian penting dalam pengembangan profesional guru di Jepang.

Korea Selatan memiliki sistem pendidikan yang sangat kompetitif dengan standar akademik tinggi. Pemerintah Korea Selatan menerapkan sistem rekrutmen guru yang ketat serta memberikan perhatian besar terhadap kualitas pendidikan nasional. Budaya kerja keras, orientasi hasil, dan semangat kompetisi menjadi ciri utama dalam sistem pendidikan Korea Selatan. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran agar mampu menghasilkan peserta didik yang berprestasi di tingkat nasional maupun internasional.

Sementara itu, Singapura menjadi salah satu negara dengan sistem MSDM pendidikan terbaik di dunia karena berhasil menerapkan sistem manajemen talenta (*talent management*) yang modern dan sistematis. Singapura menempatkan pendidikan sebagai investasi utama negara sehingga pemerintah memberikan perhatian besar terhadap pengembangan kualitas guru dan tenaga kependidikan. Sistem pengembangan karier guru di Singapura sangat jelas, berbasis kompetensi, serta didukung dengan pelatihan teknologi dan inovasi pendidikan yang berkelanjutan.

Keunggulan utama Singapura terletak pada pengelolaan SDM pendidikan berbasis strategi nasional. Pemerintah melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik secara sistematis melalui konsep *talent pipeline*, sehingga kebutuhan guru dapat dipenuhi sesuai perkembangan pendidikan masa depan. Selain itu, sistem meritokrasi di Singapura berjalan sangat kuat sehingga promosi jabatan dan pengembangan karier benar-benar didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja.

Berbeda dengan negara-negara tersebut, Indonesia masih berada pada fase transisi menuju sistem MSDM pendidikan berbasis merit dan profesionalisme. Berbagai reformasi pendidikan telah dilakukan, seperti program sertifikasi guru, transformasi kurikulum, dan digitalisasi pendidikan. Namun, implementasi sistem MSDM pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik (*mismatch*), pelatihan guru yang belum berkelanjutan, serta sistem penilaian kinerja yang masih dominan administratif dan belum sepenuhnya berbasis *outcome* pendidikan.

Selain itu, pemerataan kualitas pendidikan di Indonesia juga masih menjadi persoalan utama. Perbedaan kualitas guru, sarana pendidikan, dan akses teknologi antara daerah perkotaan dan pedesaan menyebabkan mutu pendidikan belum merata secara nasional. Oleh karena itu, Indonesia perlu melakukan penguatan sistem MSDM pendidikan melalui pengembangan kompetensi guru, peningkatan budaya profesionalisme, dan penguatan sistem merit dalam pengelolaan tenaga kependidikan.

Kunci Keunggulan Negara Benchmark

Berdasarkan hasil studi komparatif terhadap Jepang, Korea Selatan, dan Singapura, ditemukan beberapa aspek utama yang menjadi kunci keberhasilan sistem manajemen sumber daya manusia pendidikan di negara-negara tersebut.

Pertama, adanya konsistensi kebijakan pendidikan jangka panjang. Negara-negara maju Asia memiliki kebijakan pendidikan yang stabil dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Perubahan kebijakan pendidikan dilakukan secara terencana dan tidak sering berubah sesuai pergantian pemerintahan sehingga sistem pendidikan dapat berjalan lebih efektif dan terarah.

Kedua, investasi besar terhadap guru dan tenaga kependidikan. Jepang, Korea Selatan, dan Singapura memandang guru sebagai aset utama pembangunan bangsa sehingga pemerintah memberikan perhatian besar terhadap kesejahteraan, pelatihan, dan pengembangan profesional guru. Guru memperoleh fasilitas pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar mampu menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan sistem pendidikan global.

Ketiga, penerapan sistem evaluasi berbasis kualitas dan kinerja. Sistem penilaian guru di negara-negara tersebut tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga pada kualitas pembelajaran, hasil belajar siswa, inovasi pembelajaran, serta kontribusi guru terhadap pengembangan sekolah. Dengan demikian, tenaga pendidik terdorong untuk terus meningkatkan kualitas dan profesionalisme kerja.

Keempat, budaya organisasi yang kuat menjadi faktor penting dalam keberhasilan MSDM pendidikan di negara-negara maju Asia. Jepang menekankan budaya disiplin dan kolektivitas, Korea Selatan menonjolkan budaya kerja keras dan kompetisi, sedangkan Singapura menekankan profesionalisme, inovasi, dan meritokrasi. Budaya organisasi tersebut membentuk lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, pemanfaatan teknologi pendidikan secara maksimal juga menjadi faktor keunggulan negara-negara benchmark tersebut. Guru dibekali kemampuan digital yang baik sehingga mampu memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, administrasi pendidikan, dan pengembangan inovasi pembelajaran. Penggunaan teknologi secara efektif membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai benchmarking model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan di negara-negara Asia, dapat disimpulkan bahwa setiap negara memiliki karakteristik pengelolaan SDM pendidikan yang berbeda sesuai dengan budaya, sistem pemerintahan, dan orientasi pendidikan nasional masing-masing. Jepang unggul dalam disiplin dan budaya kerja kolektif, Korea Selatan menonjol dalam standar akademik dan kompetisi pendidikan, Singapura unggul dalam sistem meritokrasi dan manajemen talenta, Malaysia berhasil mengintegrasikan pendidikan modern dengan nilai-nilai agama, sedangkan Indonesia masih berada pada tahap pengembangan dan reformasi sistem MSDM pendidikan.

Hasil benchmarking menunjukkan bahwa keberhasilan sistem pendidikan di negara-negara maju Asia didukung oleh konsistensi kebijakan pendidikan, pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, sistem evaluasi berbasis kinerja, serta budaya organisasi yang kuat. Indonesia dapat mengambil berbagai praktik terbaik dari negara-negara tersebut untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan, khususnya dalam pendidikan Islam.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengembangan MSDM pendidikan tidak hanya berorientasi pada kompetensi profesional, tetapi juga harus memperhatikan nilai moral, spiritual, dan pembentukan karakter. Oleh karena itu, sistem MSDM pendidikan di Indonesia perlu diarahkan pada penguatan profesionalisme guru, peningkatan kompetensi digital, penerapan sistem merit, serta penguatan budaya kerja berbasis nilai-nilai Islam dan akhlak.

IMPLIKASI

Hasil benchmarking model MSDM pendidikan di negara-negara Asia memberikan berbagai implikasi penting bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan di Indonesia, khususnya pada Perguruan Tinggi Muhammadiyah dan 'Aisyiyah (PTMA) serta lembaga pendidikan Islam lainnya.

Pertama, perlu dilakukan analisis jabatan berbasis beban kerja dan kompetensi. Penempatan tenaga pendidik harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, kompetensi profesional, dan kebutuhan institusi pendidikan agar tercipta efektivitas kerja dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Kedua, penguatan sistem merit dalam proses rekrutmen, promosi, dan pengembangan karier tenaga pendidik perlu diterapkan secara konsisten. Sistem merit akan membantu menciptakan budaya profesionalisme dan meningkatkan motivasi kerja guru maupun tenaga kependidikan.

Ketiga, pengembangan *Continuous Professional Development* (CPD) atau pengembangan profesional berkelanjutan harus menjadi bagian utama dalam sistem MSDM pendidikan. Guru perlu memperoleh pelatihan rutin terkait teknologi pendidikan, inovasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, serta penguatan karakter dan nilai-nilai keislaman.

Keempat, implementasi *performance-based appraisal* atau sistem penilaian berbasis kinerja perlu diperkuat. Penilaian guru tidak hanya berfokus pada administrasi, tetapi juga pada kualitas pembelajaran, kreativitas mengajar, kemampuan membimbing peserta didik, serta kontribusi terhadap pengembangan institusi pendidikan.

Kelima, penguatan budaya organisasi berbasis nilai Islam, akhlak, dan profesionalisme menjadi hal yang sangat penting dalam pengembangan pendidikan Islam di Indonesia. Lembaga pendidikan Islam perlu membangun budaya kerja yang disiplin, amanah, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, sistem MSDM pendidikan tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual yang kuat.

Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan pendidikan perlu terus ditingkatkan. Penggunaan sistem administrasi digital, pembelajaran berbasis teknologi, dan pelatihan daring dapat membantu meningkatkan efisiensi serta kualitas pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di Indonesia.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) sehingga data yang diperoleh terbatas pada sumber buku dan jurnal tanpa observasi langsung ke negara-negara yang diteliti. Kedua, pembahasan penelitian hanya berfokus pada lima negara Asia sehingga belum mencakup keseluruhan sistem MSDM pendidikan di negara Asia lainnya. Ketiga, penelitian ini belum membahas secara mendalam implementasi kebijakan MSDM pendidikan pada setiap jenjang pendidikan secara spesifik.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada pihak terkait, yaitu:

1. Bagi Pemerintah Indonesia
Pemerintah perlu memperkuat sistem merit dalam rekrutmen, penempatan, dan promosi tenaga pendidik serta meningkatkan pemerataan kualitas guru di seluruh wilayah Indonesia.
2. Bagi Lembaga Pendidikan Islam
Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan sistem MSDM pendidikan yang mengintegrasikan profesionalisme, teknologi pendidikan, dan nilai-nilai keislaman agar mampu menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berakhlak.
3. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan
Guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional, kemampuan digital, dan kualitas pembelajaran melalui pelatihan berkelanjutan serta pengembangan diri secara mandiri.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lapangan (*field research*) dan memperluas kajian pada negara-negara lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta ilmu pengetahuan selama proses penyusunan artikel ini. Bimbingan dan masukan yang diberikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan artikel yang berjudul "*Benchmarking/Perbandingan Model MSDM Pendidikan di Negara-Negara Asia*" ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman (2022). Sistem Rekrutmen Guru di Singapura. *Jurnal Manajemen Pendidikan Asia*, Vol. 3, No. 2.
- Ahmad, Zulkifli. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam di Asia Tenggara*. Kuala Lumpur: Pustaka Ilmu.
- Aminah, Syarifah. (2023). Pengembangan Profesional Guru di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Islam Asia*, Vol. 4, No. 2.
- Ainiyah, Nur. (2023). Pengembangan Profesionalisme Guru di Jepang. *Jurnal Pendidikan Global*, Vol. 4, No. 1.
- Anwar, Rosihon. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arifin, M. (2021). *Manajemen Pendidikan di Asia Timur*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azizah, Nurul. (2023). Pemanfaatan Smart Classroom di Singapura. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1.
- Bahri, Syamsul. (2021). *Pendidikan Karakter dalam Sistem Pendidikan Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Danim, Sudarwan. (2021). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daryanto. (2020). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fauziah, Anis. (2023). Transformasi Digital Pendidikan di Singapura. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 5, No. 1.
- Fauzan, Ahmad. (2023). Sistem Pengembangan Karier Guru di Malaysia. *Jurnal Administrasi Pendidikan Internasional*, Vol. 6, No. 2.
- Fauziah, Anis. (2023). Transformasi Digital Pendidikan di Singapura. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 5, No. 1.
- Fauzi, Ahmad. (2022). *Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Digital*. Jakarta: Kencana.
- Farid Hasan. (2022). *Transformasi Digital Pendidikan di Malaysia*. Selangor: Edu Press.
- Fuadi, Ahmad. (2022). *Manajemen Pendidikan Internasional*. Bandung: Alfabeta.
- Kartika, Rina. (2024). Lifelong Learning dalam Pengembangan Guru di Singapura. *Jurnal Pendidikan Global*, Vol. 6, No. 2.
- Hashim, Rosnani. (2020). *Islamic Education and Modernization in Malaysia*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Hartono, Rudi. (2024). Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Pendidikan Korea Selatan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Asia*, Vol. 4, No. 2.
- Hidayat, Rahmat. (2023). Budaya Kerja dan Profesionalisme Guru Jepang. *Jurnal Pendidikan Internasional*, Vol. 5, No. 1.
- Hidayati Karim. (2025). Kesenjangan Pendidikan antara Kota dan Desa di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Regional Asia*, Vol. 3, No. 2.
- Hidayah, Nurul. (2023). Kompetensi Guru di Korea Selatan. *Jurnal Pendidikan Internasional*, Vol. 6, No. 1.
- Hidayat, Rahmat. (2024). Dampak Kompetisi Pendidikan di Korea Selatan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, Vol. 5, No. 2.
- Izzah, Nurul. (2024). Integrasi Nilai Moral dalam Sistem Pendidikan Malaysia. *Jurnal Pendidikan Karakter*, Vol. 5, No. 1.
- Kusuma, Dian. (2025). Burnout Guru dalam Sistem Pendidikan Kompetitif. *Jurnal Humaniora Pendidikan*, Vol. 3, No. 2.
- Ma'arif, Syamsul. (2021). *Budaya Pendidikan dan Karakter Bangsa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, Lina. (2023). Evaluasi Kinerja Guru di Korea Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 5, No. 1.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, Dedi. (2021). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, Abuddin. (2022). *Pendidikan Islam di Era Globalisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abuddin. (2020). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abuddin. (2021). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurhayati, Siti. (2022). Manajemen Pendidikan di Negara Asia. *Jurnal Pendidikan Internasional*, Vol. 5, No. 2.
- Ridwan, M. (2021). *Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Kencana.
- Rahman, Abdul. (2022). Sistem Rekrutmen Guru di Singapura. *Jurnal Manajemen Pendidikan Asia*, Vol. 3, No. 2.
- Rahmawati. (2025). Tekanan Akademik dan Kesehatan Mental Siswa di Singapura. *Jurnal Psikologi Pendidikan Asia*, Vol. 3, No. 2.
- Rivai Zainal, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syafaruddin. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.

- Syafaruddin. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Syarif, Ahmad. (2024). Stres Kerja Guru dalam Sistem Pendidikan Jepang. *Jurnal Humaniora Pendidikan*, Vol. 6, No. 2.
- Siti Aminah. (2024). Persaingan Akademik dalam Pendidikan Singapura. *Jurnal Pendidikan Modern*, Vol. 7, No. 1.
- Tafsir, Ahmad. (2022). *Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini. (2020). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis. (2021). *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yusuf, M. (2021). *Kebijakan Pendidikan Modern di Asia Tenggara*. Jakarta: Prenadamedia Group.