



|                               |                                |                                  |
|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| <b>Accepted:</b><br>June 2023 | <b>Revised:</b><br>August 2023 | <b>Published:</b><br>August 2023 |
|-------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|

## **Transformasi Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas dan Kinerja**

**Lidya Fitri**

SMP Negeri 1 Mapat Tunggal, Indonesia

*e-mail: lidyafitri15@gmail.com*

**Jamilus**

Universitas Islam Negeri Mahmid Yunus Batusangkar, Indonesia

*e-mail: jamilus@iainbatusangkar.ac.id*

### **Abstract**

*Human resource transformation in educational institutions is a strategic step taken to enhance the quality and performance of the institution in response to evolving changes. In an ever-changing education landscape, human resources play a crucial role in creating an optimal learning environment and effectively meeting the needs of students. This article highlights the importance of human resource transformation in educational institutions and the impact it can have when implemented successfully. The transformation of human resources encompasses various aspects, ranging from recruitment, selection, development, to performance management. Educational institutions need to employ effective strategies to recruit qualified individuals who are committed to delivering quality education to students. Additionally, careful selection is essential to ensure that candidates possess the necessary qualifications aligned with the institution's needs. Performance management is another critical aspect to consider in human resource transformation. Educational institutions should have transparent and continuous performance evaluation systems to assess individual performance and provide constructive feedback. By ensuring objective performance assessments and providing appropriate support, educational institutions can encourage educators and staff to enhance the quality of teaching and educational services overall. This article presents the concepts and benefits of human resource transformation in educational institutions, offering guidance for institutions to adopt best practices and drive sustainable changes to improve the quality and performance of the institution.*

**Keywords :** *human resource transformation; quality; performance; educational institution*

**Keywords :** *Orientation; Human Resources; Professional Competence.*

### Abstrak

Transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan merupakan suatu Langkah strategis yang diambil guna meningkatkan kualitas dan kinerja Lembaga Pendidikan dalam menghadapi tuntutan perubahan yang terus berkembang. Dalam era Pendidikan yang terus berubah, sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan memenuhi kebutuhan siswa secara efektif. Artikel ini mengulas pentingnya transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan, serta dampak yang dapat dihasilkan dari implementasinya. Transformasi sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja. Lembaga Pendidikan perlu memperhatikan strategi yang efektif dalam merekrut individu yang berkualitas dan berkomitmen untuk memberikan Pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Selain itu, seleksi yang cermat juga penting guna memastikan bahwa calon pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan. Pengelolaan kinerja merupakan aspek lain yang harus diperhatikan dalam transformasi sumber daya manusia. Lembaga Pendidikan harus memiliki system evaluasi kinerja yang transparan dan berkelanjutan untuk menilai kinerja individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan memastikan penilaian kinerja yang objektif dan menyediakan dukungan yang tepat, Lembaga Pendidikan dapat mendorong para Pendidikan dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan layanan Pendidikan secara keseluruhan. Artikel ini menyajikan konsep dan manfaat dari transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan, memberikan panduan bagi Lembaga Pendidikan dalam mengadopsi praktik terbaik, serta mendorong perubahan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja Lembaga Pendidikan.

**Kata Kunci:** transformasi sumber daya manusia; kualitas; kinerja; lembaga pendidikan.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah modal besar dan yang paling utama harus diperhatikan, oleh sebab itu harus tetap dikembangkan agar senantiasa bisa mengikuti perkembangan zaman (Junaidi et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam Upaya peningkatan kualitas dan kinerja dalam sebuah Lembaga Pendidikan. Program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap para pendidika dan tenaga kependidikan. Upaya ini dapat menjadi metode pembelajaran terbaru, teknologi pendidikan, dan strategi pengajaran inovatif yang relevan dengan kebutuhan siswa.

Organisasi mesti mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya strategis dengan baik, karena hal itu adalah hal utama dalam meningkatkan kompetensi hingga pencapaian kinerja yang tinggi (Kusumaningrum et al., n.d.). Lembaga Pendidikan memegang peran sentral dalam membentuk masa depan masyarakat melalui Pendidikan yang berkualitas. Dalam menghadapi era perubahan yang dinamis, Lembaga Pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan diri guna memenuhi kebutuhan Pendidikan yang semakin kompleks. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan Lembaga Pendidikan adalah sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya.

Transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan menjadi strategi penting dalam usaha membangun kualitas dan kinerja Lembaga Pendidikan. Sumber daya manusia, termasuk pendidik dan tenaga Pendidikan, memiliki peran utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, memberikan pengajaran yang efektif, serta mendukung perkembangan holistic siswa.

Dalam konteks Pendidikan, transformasi sumber daya manusia melibatkan perubahan yang menyeluruh dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan kinerja. Lembaga Pendidikan

harus mampu menarik dan mempertahankan individu yang berkualitas, berkomitmen, dan memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan Pendidikan masa kini. Proses yang tepat dapat memastikan bahwa mereka yang bergabung dengan Lembaga Pendidikan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah krusial dalam transformasi ini. Melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan Pendidikan yang terus berubah. Dalam era teknologi digital dan inovasi Pendidikan, Upaya pengembangan ini juga harus mencakup penguasaan teknologi dan pemahaman akan pedagogi modern.

Pengelolaan kinerja yang efektif juga menjadi factor kunci dalam transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan. Evaluasi kinerja juga objektif, umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang tepat dapat memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan Pendidikan yang mereka berikan.

Artikel ini akan menjelajahi pentingnya transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja. Di dalamnya akan membahas bagaimana perubahan dalam aspek rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan kinerja dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan Pendidikan yang lebih baik. Selain itu, juga akan melihat dampak yang mungkin dihasilkan dari transformasi sumber daya manusia yang berhasil, termasuk peningkatan kualitas pembelajaran, motivasi pendidik dan prestasi siswa.

Dengan memahami pentingnya transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan, dapat merangkul perubahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan Pendidikan masa depan. Melalui upaya yang berkelanjutan dan kolaboratif, dapat menciptakan Lembaga Pendidikan yang adaptif, inovatif, dan mampu memberikan Pendidikan yang berkualitas bagi generasi mendatang.

## Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara library research/ studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan suatu metode yang menggunakan bacaan relevan yang telah ada, yang sesuai dengan topik yang akan dibahas dan diperluas pemahamannya. Metode studi literatur adalah mengidentifikasi topik penelitian yang spesifik dan mengatur Batasan-batasannya. Pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci diantaranya “transformasi sumber daya manusia”, Lembaga Pendidikan”, kualitas Pendidikan”, kinerja Pendidikan”. Dan kombinasi kata kunci lainnya yang sesuai dengan topik. Selain itu, perluas pencarian dengan melihat referensi dari artikel yang relevan untuk menemukan sumber-sumber yang lebih mendalam. Setiap referensi yang di dapat tentunya di evaluasi dengan cara dipilih literatur yang sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah literatur yang relevan dipilih dilakukan analisis terhadap konten artikel-artikel tersebut. Identifikasi konsep-konsep, teori, dan temuan penting yang terkait dengan transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan. Kemudian tidak lupa untuk mencatat perbedaan pendekatan, metode, atau strategi yang digunakan dalam literatur tersebut untuk meningkatkan kualitas dan kinerja Lembaga Pendidikan.

## Hasil dan Pembahasan

### *Pengertian dan Konsep Transformasi Sumber Daya Manusia*

#### 1. Definisi Transformasi Sumber Daya Manusia

Tuntutan perubahan mindset manusia abad 21 yang telah disebutkan di atas menuntut pula suatu perubahan yang sangat besar dalam pendidikan nasional, yang kita ketahui pendidikan kita adalah warisan dari sistem pendidikan lama yang isinya menghafal fakta tanpa makna (Wijaya et al., 2016). Transformasi sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan perubahan signifikan dalam pendekatan, kebijakan, strategi, dan prantik terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau lembaga. Transformasi ini bertujuan untuk menumbuhkan kualitas, efektivitas, dan kinerja sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, teknologi, dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks.

Transformasi sumber daya manusia melibatkan perubahan dalam berbagai aspek, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan keterampilan dan kompetensi, manajemen kinerja dan evaluasi, penggunaan teknologi dalam proses kerja, penghargaan dan motivasi karyawan, serta keberagaman dan inklusi dalam sumber daya manusia.

Dalam konteks Lembaga Pendidikan, transformasi sumber daya manusia dapat berarti mengadopsi praktik terbaru dapat merekrut dan memilih pendidik yang berkualitas. Memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, menerapkan system evaluasi kinerja yang objektif, menggunakan teknologi Pendidikan untuk meningkatkan pembelajaran, memotivasi dan menghargai karyawan, serta membangun budaya inklusif yang menghargai keberagaman.

Transformasi sumber daya manusia dalam lembaga Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan, memperbaiki pengelolaan Lembaga, meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pendidik, serta menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan inklusif. Dengan adanya transformasi sumber daya manusia yang efektif, Lembaga Pendidikan dapat menghadapi tantangan dan tuntutan masa depan dengan lebih baik, serta , memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas dan kinerja Pendidikan.

#### 2. Konsep dan Landasan Teoritis

Konsep utama dalam teori sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks Lembaga Pendidikan, teori ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, termasuk dalam hal rekrutmen, seleksi, pengembangan, motivasi dan evaluasi kinerja.

Transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan dapat dilihat sebagai bagian dari transformasi organisasi secara keseluruhan. Teori transformasi organisasi menyoroti perubahan struktural, budaya, dan proses organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang lebih baik (Wijaya et al., 2016). Dalam konteks Lembaga Pendidikan, transformasi sumber daya manusia, melibatkan perubahan dalam kebijakan, strategi, dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kinerja Pendidikan.

Konsep pembelajaran organisasi menekankan pentingnya pembelajaran dan pengembangan karyawan sebagai Upaya untuk meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi. Dalam Lembaga Pendidikan, transformasi sumber daya manusia mencakup pengembangan profesional, pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan bagi pendidik, staf dan tenaga kependidikan agar dapat mengikuti perkembangan terkini dalam Pendidikan.

Transformasi sumber daya manusia juga melibatkan konsep keadilan dan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja. Teori keadilan menekankan pentingnya adil dalam memperlakukan karyawan dan memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi mereka. Sementara itu, teori motivasi mendorong penerapan strategi motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Transformasi sumber daya manusia juga terkait dengan konsep kepemimpinan dan pengaruh yang efektif. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi budaya organisasi, membentuk visi yang jelas, dan memotivasi karyawan. Dalam konteks Lembaga Pendidikan, kepemimpinan yang kuat dan efektif sangat penting dalam memimpin transformasi sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas dan kinerja Lembaga Pendidikan.

Melalui konsep dan landasan teoritis ini, transformasi sumber daya manusia dalam Lembaga Pendidikan dapat didukung dengan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan kinerja. Landasan teoritis ini memberikan kerangka yang kuat untuk merencanakan dan melaksanakan transformasi sumber daya manusia yang efektif dalam Lembaga Pendidikan.

### ***Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif***

Rekrutmen merupakan langkah awal yang dilakukan sebuah organisasi untuk mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Tahapan selanjutnya adalah seleksi, pada proses ini manajemen sumber daya manusia berperan untuk menentukan dan memilih sumber daya manusia yang ada. Setelah tahapan seleksi dilaksanakan, sumber daya manusia tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat. Dengan demikian, kemampuan dan kualitas individu dapat lebih cepat berkembang karena bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki (Amirudin, 2022).

Rekrutmen adalah suatu cara mencari, menemukan, dan menarik para pencari kerja baru agar kebutuhan SDM terpenuhi untuk dalam suatu organisasi atau perusahaan (Almasri, 2016). Salah satu metode perekrutan dari luar yang lain efektif adalah referensi karyawan, dimana organisasi memberikan peluang para karyawan untuk merekomendasikan pelamar yang berasal dari teman-teman mereka dan memberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah setelah perusahaan berhasil merekrut karyawan tambahan. Sedangkan seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Perkembangan dan kemajuan yang terjadi pada zaman ke zaman terutama di dalam ilmu pendidikan dan teknologi, masyarakat dituntut untuk dapat bersaing secara kompetitif dalam menghadapi krisis yang terjadi dengan meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan (Ramadhany et al., 2021). Dengan pendidikan manusia akan dapat menjadi cerdas, mempunyai skill dan mental yang baik untuk hidup dalam bersosialisasi di lingkungannya.

Pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru merupakan salah satu penyebab belum optimalnya mutu pendidikan di Indonesia (Mustari et al., 2014). Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak lahir dengan sekejap, tetapi membutuhkan proses yang di dalamnya diperlukan program pendidikan yang mengarah kepada persiapan dan pengembangan kualitas SDM. Walhasil, SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik dan terarah sesuai dengan tujuannya.

Pendekatan baru dalam rekrutmen dan seleksi memberi peluang agar mendapatkan calon pegawai yang lebih sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan. Dengan menerapkan beberapa pendekatan, Lembaga Pendidikan dapat meningkatkan efektifitas dalam memilih sumber daya manusia berkualitas yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kinerja Lembaga. Beberapa pendekatan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen proaktif, pendekatan ini melibatkan pencarian aktif terhadap calon pegawai potensial, baik melalui jaringan internal maupun eksternal. Lembaga Pendidikan dapat menggunakan strategi seperti pencarian bakat, perekrutan langsung, partisipasi dalam acara karir, dan membangun kemitraan dengan institusi Pendidikan untuk mengidentifikasi individu berbakat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Pendekatan berbasis kompetensi, menekankan pada penilaian kompetensi yang relevan dengan peran atau posisi yang akan diisi. Kompetensi dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut. Pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan seleksi yang lebih objektif dan akurat, sehingga memungkinkan Lembaga Pendidikan untuk memilih calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Penggunaan teknologi dalam seleksi, kemajuan teknologi telah membawa perubahan dalam proses seleksi. Penggunaan teknologi seperti tes online, wawancara video, dan alat penilaian berbasis computer (computer-based assessment) telah membantu meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam seleksi karyawan. Teknologi juga dapat digunakan untuk menganalisis data dan mencari pola yang membantu mengidentifikasi calon terbaik.
4. Pendekatan inklusif dan diversitas, mengakui pentingnya membangun tim yang inklusif dan beragam dalam Lembaga Pendidikan. Rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada prinsip inklusi, kesetaraan, dan keadilan. Upaya harus dilakukan untuk menghilangkan bias dalam proses seleksi dan memastikan kesempatan yang sama bagi semua individu, dengan tidak memandang latar belakang, jenis kelamin, suku bangsa, agama atau karakteristik lainnya.
5. Penilaian potensial, melibatkan penilaian terhadap potensi calon, bukan hanya kinerja masa lalu atau pengalaman, Lembaga Pendidikan dapat menggunakan metode seperti penilaian pusat (assesmen center) atau simulasi tugas untuk mengukur kemampuan dan potensi calon dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Strategi untuk menarik dan Memilih Sumber Daya Manusia Berkualitas :

1. Penentuan profil karyawan yang dibutuhkan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi profil karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan. Hal ini melibatkan penentuan kompetensi, keterampilan, dan karakteristik yang diinginkan untuk posisi tertentu. Profil ini akan menjadi pedoman dalam proses seleksi calon karyawan.
2. Branding dan pemasaran Lembaga, penting untuk membangun citra dan merek yang positif dari Lembaga Pendidikan. Ini dapat dilakukan melalui kegiatan pemasaran yang efektif, baik melalui saluran online maupun offline. Menyoroti keunggulan Lembaga, prestasi, fasilitas dan budaya organisasi yang positif akan membantu menarik perhatian calon karyawan berkualitas.
3. Pengembangan Jaringan dan Kemitraan, membangun jaringan dengan institusi Pendidikan, Lembaga Pendidikan dan organisasi terkait lainnya dapat membantu dalam mencari calon karyawan potensial. Kemitraan yang kuat dengan institusi Pendidikan juga dapat memberikan akses lebih baik ke calon lulusan yang berkualitas.

4. System rekrutmen yang efisien, menerapkan system rekrutmen yang efisien adalah kunci untuk menarik dan memilih sumber daya manusia berkualitas. Ini melibatkan penyusunan iklan pekerjaan yang menarik, penyaringan awal yang efektif melalui seleksi berkas, dan penggunaan metode seleksi yang sesuai seperti wawancara, tes dan penilaian keterampilan.
5. Penggunaan Teknologi dalam Rekrutmen, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Dengan menggunakan platform online untuk pendaftaran dan penyampaian aplikasi, serta penggunaan alat penilaian berbasis computer untuk mengukur kemampuan dan kompetensi calon karyawan.
6. Focus pada Kualitas dan Budaya Organisasi, selama proses seleksi, penting untuk menekankan pada nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Memilih calon karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai dan visi Lembaga Pendidikan akan membantu membangun tim yang kuat dan berkomitmen.
7. Proses seleksi yang Komprehensif, dengan wawancara yang mendalam, penilaian keterampilan dan kompetensi, serta referensi dan verifikasi latar belakang. Sehingga tercipta gambaran yang lebih lengkap tentang calon karyawan dan memastikan bahwa mereka sesuai dengan kebutuhan Lembaga Pendidikan.
8. Pengembangan dan Retensi Karyawan, strategi menarik dan memilih sumber daya manusia berkualitas harus melibatkan Upaya pengembangan dan retensi karyawan. Lembaga Pendidikan harus memiliki program pengembangan karir, peluang pembelajaran dan system penghargaan yang menarik untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

### ***Motivasi dan Penghargaan***

Hal ini merupakan langkah penting dalam memotivasi, menghargai, dan mendorong kinerja yang berkualitas dalam Lembaga Pendidikan. Berikut adalah factor yang perlu dipertimbangkan dalam menerapkan system penghargaan yang efektif :

1. Kriteria dan keterhubungan dengan tujuan, system penghargaan harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan terkait dengan tujuan Lembaga Pendidikan. Penring untuk mengidentifikasi prestasi atau kontribusi yang diinginkan dan menghubungkannya dengan keberhasilan Lembaga dalam mencapai misi dan visinya. Hal ini membantu menciptakan keselarasan antara penghargaan dan Upaya yang diharapkan.
2. Beragam jenis penghargaan, system penghargaan yang efektif harus mencakup beragam jenis penghargaan. Hal ini dapat mencakup penghargaan finansial, penghargaan non-finansial, promosi jabatan, sertifikat penghargaan kesempatan pengembangan professional, atau pengakuan public. Dengan menyediakan berbagai pilihan penghargaan, individu memiliki kesempatan untuk memilih yang paling sesuai dengan motivasi dan kebutuhan mereka.
3. Transparansi dan Objektivitas, penting untuk menjaga transparansi dan objektivitas dalam system penghargaan. Prosedur, kriteria, dan kriteria penilaian harus jelas dan dipahami oleh semua individu yang terlibat. Penilaian dan pengambilan keputusan harus didasarkan pada kriteria yang objektif dan terukur, menghindari preferensi atau bias subjektif. Ini membantu menciptakan kepercayaan dan keadilan dalam system penghargaan.
4. Proses penominasian dan penilaian yang terbuka, memberikan kesempatan bagi individu untuk dinominasikan dan dievaluasi secara terbuka dapat memperkuat system penghargaan. Hal ini memungkinkan partisipasi dan kontribusi dari berbagai pihak yang terlibat dalam Lembaga

Pendidikan, termasuk rekan kerja, siswa, orang tua, atau pihak eksternal. Proses penominasian dan penilaian harus transparan, adil, dan melibatkan berbagai perspektif.

5. Perayaan dan pengumuman penghargaan, harus dilakukan secara terbuka dan meriah. Ini memberikan pengakuan public kepada individu yang menerima penghargaan dan mendorong semangat positif dalam Lembaga Pendidikan.
6. Evaluasi dan Peningkatan, system penghargaan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektifitasnya. Melalui evaluasi, lembaga Pendidikan dapat mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan dari system penghargaan yang ada. Perbaikan dan penyempurnaan dapat dilakukan berdasarkan umpan balik dari individu yang terlibat. Evaluasi dan peningkatan system penghargaan membantu menjaga relevansi dan dampaknya dalam memotivasi dan mendorong kinerja yang berkualitas.

Inisiatif untuk Meningkatkan Motivasi Kerja untuk meningkatkan motivasi kerja :

1. Komunikasi yang Efektif, memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka antara pimpinan dan karyawan.
2. Pemberian tanggungjawab dan Otonomi, dapat meningkatkan motivasi sebab karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.
3. Pengakuan dan Penghargaan, dapat memperkuat rasa percaya diri.
4. Kesempatan Pengembangan Karir, dapat meningkatkan motivasi untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan.
5. Lingkungan Kerja yang Positif,
6. Pemberian Tantangan dan Proyek Menarik, tantangan yang membutuhkan ketetampilan dan peningkatan kemampuan, serta proyek yang menarik dan bermakna, dapat membantu karyawan merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.
7. Keseimbangan Kehidupan Kerja yang Sehat, Mendorong waktu istirahat yang memadai, dukungan untuk Kesehatan fisik dan mental, serta fleksibilitas waktu yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

### ***Factor-Faktor Pendukung dalam Membangun Budaya Kerja yang Positif***

Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personal, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah (Arianto, 2013).

Faktor pendukung dalam membangun budaya kerja yang positif diantaranya :

1. Kepemimpinan yang Membangun, kepemimpinan yang kuat dan inspiratif merupakan faktor penting dalam membangun budaya kerja yang positif. Pimpinan yang membimbing, mendukung, dan memberikan contoh yang baik dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan semangat, integritas dan kolaborasi. Kepemimpinan yang transparan, adil, dan komunikatif juga membantu membangun kepercayaan dan kepuasan di antara karyawan.



2. Komunikasi yang Terbuka dan efektif, memfasilitasi saluran komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta antara rekan kerja, membantu dalam pertukaran informasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang kolaborasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan memungkinkan adanya pemahaman yang baik dan mengurangi kesalahpahaman.
3. Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan, Keterlibatan karyawan meningkatkan rasa kepemilikan, motivasi, dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dicapai melalui forum diskusi, kelompok kerja, proyek tim, atau program penghargaan karyawan.
4. Pengakuan dan Penghargaan
5. Kolaborasi dan Tim Kerja yang Solid. Membangun tim kerja yang saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerjasama untuk mencapai tujuan Bersama membantu meningkatkan efisiensi, kreatifitas, dan inovasi. Pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan individu juga penting untuk memupuk Kerjasama yang harmonis.
6. Pembelajaran dan Pengembangan, menyediakan kesempatan pembelajaran dan pengembangan bagi guru untuk membangun budaya kerja yang positif.
7. Nilai dan etika yang Jelas, membangun budaya kerja yang positif melibatkan penetapan nilai-nilai dan etika kerja yang jelas. Nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, kolaborasi, keadilan, dan komitmen terhadap kualitas Pendidikan menjadi dasar bagi budaya kerja yang sehat dan positif.

### ***Kendala dan Tantangan dalam Transformasi Sumber Daya Manusia***

Era globalisasi membawa tantangan-tantangan baru yang harus dijawab oleh Pendidikan. Perubahan di dalam visi dan strategi Pendidikan dalam rangka mempersiapkan manusia-manusia Indonesia untuk dapat memberikan jawaban terhadap tantangan global dan peluang global sudah menjadi keharusan (Oktriyani, 2017).

Beberapa faktor penghambat dalam transformasi sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan:

1. Resistensi terhadap Perubahan, guru maupun karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan yang diusulkan, merasa tidak yakin tentang manfaat, atau takut akan dampak negatif yang mungkin timbul.
2. Kurangnya dukungan dan Keterlibatan Pihak terkait, transformasi sumber daya manusia membutuhkan dukungan dan keterlibatan pihak terkait, termasuk manajemen Lembaga Pendidikan, staf pengajar, dan karyawan lainnya.
3. Keterlibatan Sumber daya, Lembaga Pendidikan mengalami keterbatasan sumber daya, seperti anggaran terbatas atau kurangnya fasilitas yang memadai.
4. Kurangnya Keterampilan dan pengetahuan,
5. Budaya Organisasi yang Tertutup, tidak adanya dukungan terhadap ide-ide baru dan inovasi.
6. Ketidakjelasan Visi dan Strategi,
7. Regulasi dan Kebijakan yang Tidak Mendukung

### ***Strategi Mengatasi Kendala dan Tantangan***

1. Komunikasi yang efektif, membangun komunikasi yang efektif antara manajemen, staf dan semua pihak terkait penting untuk mengatasi resistensi dan ketidakpastian. Komunikasikan secara jelas dan terbuka mengenai visi, tujuan dan manfaat transformasi sumber daya manusia.

2. Pemimpin yang Visioner dan Mendukung, pemimpin yang mampu mengkomunikasikan visi yang jelas, membangun kepercayaan, dan memberikan dukungan aktif akan membantu dalam mengatasi kendala dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan,
3. Pelatihan dan pengembangan, memberikan pelatihan kepada para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengatasi keterbatasan pengetahuan dan keterampilan.
4. Kolaborasi dan Keterlibatan, memberikan ruang ide bagi semua pihak diantaranya staf pengajar, administrasi dan siswa.
5. Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya,
6. Evaluasi dan Pembaharuan Terus Menerus secara berkala
7. Budaya Pembelajaran dan Inovasi, dorong eksperimen, pengujian ide-ide baru, dan pengakuan atas usaha inovatif.

### ***Kolaborasi dengan Stakeholder untuk Menghadapi Tantangan Bersama***

Peran stakeholder dalam Lembaga Pendidikan sangatlah penting dalam membangun citra (image Lembaga). Hal ini didasarkan bahwa citra suatu Lembaga merupakan tanggung jawab Bersama untuk membangun (Mukhlison Effendi, 2021).

Beberapa cara kolaborasi dengan stakeholder :

1. Melibatkan Orang tua dan Wali Murid, Orang tua dan wali murid merupakan stakeholder penting dalam Pendidikan. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, mengkomunikasikan tujuan dan kebijakan Lembaga Pendidikan, serta mendengarkan masukan mereka dapat membantu mengatasi tantangan seperti kurangnya dukungan dari orang tua atau masalah disiplin siswa.
2. Kerjasama dengan komunikasi Lokal, memiliki hubungan yang baik dengan komunitas lokal dapat mendukung berbagai aspek dalam Lembaga Pendidikan. Kolaborasi dengan organisasi non-pemerintah, bisnis lokal, Lembaga pemerintah, keterbatasan sumber daya, pengembangan program Pendidikan tambahan atau menciptakan kesempatan belajar yang lebih luas
3. Kemitraan dengan institusi Pendidikan lain, kolaborasi dengan institusi Pendidikan lain, seperti universitas, sekolah-sekolah lain, atau lembaga pelatihan profesional, dapat membawa manfaat dalam mengatasi tantangan seperti peningkatan kualifikasi staf pengajar, pengembangan kurikulum yang lebih komprehensif, atau berbagai sumber daya dan keahlian.
4. Membangun Hubungan dengan Pemerintah dan Lembaga Terkait, Kerjasama dengan pemerintah dan Lembaga terkait, seperti dinas Pendidikan, Lembaga akreditasi, atau Lembaga pengawas, sangat penting dalam menghadapi tantangan kebijakan, pemenuhan standar, atau pembaruan regulasi.

### **Penutup**

Dampak dari transformasi sumber daya manusia yang berhasil dapat meliputi peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja para pendidik dan tenaga kependidikan, serta peningkatan prestasi siswa. Lebih jauh lagi, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, Lembaga Pendidikan dapat menghadapi perubahan lingkungan dengan lebih responsive, mengembangkan program Pendidikan yang relevan dan menciptakan budaya belajar yang dinamis.

Transformasi sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan merupakan Langkah penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja. Dengan menerapkan berbagai strategi dan inisiatif yang telah

dibahas, Lembaga Pendidikan dapat menciptakan lingkungan Pendidikan yang berkualitas, responsive terhadap tuntutan zaman, mampu menghasilkan generasi yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

## Daftar Pustaka

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19 no.02 J.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Junaidi, Zalisman, Yusnimar, Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (n.d.). Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis PESantren. *Ilmu Pendidikan*, 2 Nomor 2, 139–150.
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Mustari, M., Ph, D., Rahman, M. T., & Ph, D. (2014). Manajemen Pendidikan. In *RajaGrafiika Persada*.
- Oktriyani, N. (2017). Peningkatan Kemampuan Berhitung Anak Usia Dini Melalui Permainan Lingkaran Angka Di Taman Kanak- Kanak Qatrinnada Kecamatan Koto Tangah Padang. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 83–96. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/paud-lectura/article/view/510>
- Ramadhany, D., Daulay, N. K., & Fauza, H. (2021). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Calon Siswa Baru Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Medan T.P 2020/2021. *Hijri*, 10(2), 23. <https://doi.org/10.30821/hijri.v10i2.11260>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1, 263–278.

Copyright © 2023 **Journal Dirasah**: Vol.6, No. 2, Agustus 2023 , p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN; 2621-2838

Copyright rests with the authors

*Copyright of **Jurnal Dirasah** is the property of **Jurnal Dirasah** and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

**<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>**