

TANTANGAN DAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Submitted:
22 Agustus 2023

Revised:
25 September 2023

Publish:
20 Oktober 2023

Yusaini¹, Wahyu Adi Prakoso², Sulastris³
IAIN Langsa, Kementerian Agama R.i., Kemenag Gayo Lues
yusaini@iainlangsa.ac.id, klepsoluna@gmail.com, sulastriridwan01@gmail.com

Abstract

This article discusses the challenges in managing human resources (HR) and HR management strategies in educational institutions. The term "Human Resources" refers to the management of workforce in the context of educational institutions and meeting the needs of employees. HR management involves planning, recruitment, development, performance management, compensation, and maintenance of human resources to achieve organizational goals. HR management in educational institutions has specific challenges, such as recruiting and retaining qualified staff, developing employees, improving teaching quality, managing diversity, and adapting to environmental changes. HR management strategies in educational institutions include identifying organizational/institutional needs, employee recruitment and selection, skill development, and creating an organizational culture that supports staff growth. The development and recruitment of quality HR become the main focus of HR management strategies. Educational institutions need to provide employee development programs through training and skill enhancement, as well as career development programs to motivate employees. In recruitment, educational institutions should understand the needs of the positions to be filled and utilize effective selection methods. By implementing good HR management strategies, educational institutions can create a productive work environment, improve teaching quality, and effectively achieve organizational goals.

Keywords: *Challenges, Educational Institutions, Human Resources, Strategies*

Abstrak

Artikel ini membahas tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan strategi pengelolaan SDM pada lembaga pendidikan. Istilah "Sumber Daya Manusia" merujuk pada pengelolaan tenaga kerja dalam konteks Lembaga pendidikan dan pemenuhan kebutuhan pekerja. Pengelolaan SDM melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM di lembaga pendidikan memiliki tantangan khusus, seperti merekrut dan mempertahankan staf berkualitas,

mengembangkan karyawan, meningkatkan kualitas pengajaran, mengelola keragaman, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Strategi pengelolaan SDM pada lembaga pendidikan meliputi identifikasi kebutuhan organisasi/lembaga, perekrutan dan seleksi karyawan, pengembangan keterampilan, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan staf. Pengembangan dan perekrutan SDM berkualitas menjadi fokus utama strategi pengelolaan SDM. Lembaga pendidikan perlu menyediakan program pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta program pengembangan karir untuk memotivasi karyawan. Dalam perekrutan, lembaga pendidikan harus memahami kebutuhan posisi yang akan diisi dan menggunakan metode seleksi yang efektif. Dengan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Kata Kunci: *Lembaga Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Tantangan, Strategi*

1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada sumber daya manusia. Kualitas pendidikan yang baik sangat tergantung pada kualitas pengajar, administrator, dan staf pendidikan lainnya. Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah rekrutmen dan pemilihan tenaga pendidik yang berkualitas. Mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat dengan kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang sesuai dapat menjadi tugas yang rumit. Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja yang berkualitas agar tetap berkomitmen dan berkontribusi secara optimal (Widyastuti, Y., & Winarno, 2019).

Tantangan lainnya adalah pelatihan dan pengembangan tenaga kerja. Lembaga pendidikan harus menghadapi perubahan dalam tuntutan pendidikan, perkembangan teknologi, dan metodologi pengajaran yang berkembang pesat. Oleh karena itu, memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf pendidikan tetap memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan menjadi hal yang penting. Pelatihan yang tepat dan program pengembangan profesional perlu dirancang dan diimplementasikan secara efektif (Kavanagh, M. J., & Thite, 2015).

Selain itu, evaluasi kinerja staf dan penghargaan yang adil juga menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan mengembangkan sistem penghargaan yang memotivasi

dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan staf (Siswanto, 2017).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, lembaga pendidikan dapat menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Ini termasuk pengembangan kebijakan yang jelas dan transparan terkait rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan staf. Penerapan program pengembangan profesional yang berkelanjutan, penggunaan teknologi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi administrasi, dan membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif juga merupakan strategi yang dapat diterapkan. Dengan memahami tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dan menerapkan strategi yang tepat, diharapkan lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan kualitas tenaga kerja mereka, meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Garavan, T. N., & Mc.Guire, 2001).

Selain itu, permasalahan lain yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan adalah keadilan dan keberagaman. Penting untuk memastikan bahwa kebijakan pengelolaan sumber daya manusia diimplementasikan dengan adil, tanpa diskriminasi atau bias. Hal ini termasuk proses rekrutmen yang transparan, kebijakan yang mendukung keberagaman dan inklusi, serta pengembangan program untuk mendukung tenaga kerja dengan kebutuhan khusus (Boon, J., Eckardt, R., Lepak, D., & Boselie, 2018).

Tantangan pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan juga dapat timbul dari perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi dengan cepat. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, misalnya, dapat mempengaruhi kebutuhan keterampilan staf pendidikan dan memerlukan strategi adaptasi yang cepat. Lembaga pendidikan harus mampu mengantisipasi perubahan ini dan mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang responsif dan inovatif (Teo, T., & Noyes, 2011).

Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga dapat melibatkan kerja sama dengan berbagai pihak, seperti asosiasi pendidikan, mitra industri, dan lembaga pendidikan lainnya. Kerja sama ini dapat memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman, pelatihan bersama, dan program pengembangan yang saling menguntungkan.

Selain itu, penting untuk terus melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap program pengelolaan sumber daya manusia yang telah diimplementasikan. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi keberhasilan dan kekurangan dari strategi yang diterapkan, serta melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan. Maka lembaga Pendidikan perlu melakukan evaluasi dan refleksi atas semua Program yang telah. Karena hal ini akan teridentifikasi hal-hal yang masih terhambat, program yang perlu ditingkatkan dan dipertahankan, bahkan program yang dirasa perlu untuk dilakukan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005).

Pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan melibatkan berbagai tantangan yang perlu diatasi. Dengan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kepuasan dan motivasi staf, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Penting bagi lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam mencapai keunggulan Pendidikan (Kusuma, D., & Susanto, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di lembaga pendidikan memiliki peran krusial dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan pendidikan yang berkualitas. Jika kita mempertanyakan mengapa pengelolaan SDM itu penting, maka terdapat beberapa alasan yang mendasar yaitu: (a) SDM merupakan aset berharga yang tidak dapat digantikan dalam organisasi. Di lembaga pendidikan, keberhasilan dan kualitas pendidikan sangat tergantung pada kualitas, kompetensi, dan dedikasi staf pendidikan. Dengan mengelola SDM dengan baik, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi dan kontribusi staf dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan; (b) Pengelolaan SDM yang efektif berdampak langsung pada kinerja organisasi. Pemilihan, penempatan, dan pengembangan staf yang tepat dapat meningkatkan kualitas pengajaran, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan strategis lembaga pendidikan. Pengelolaan SDM juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif, termasuk komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan motivasi; (c) Lingkungan pendidikan terus berkembang dan berubah dengan cepat. Perubahan dalam teknologi, kurikulum, kebijakan pendidikan, dan kebutuhan siswa mempengaruhi tuntutan dan harapan terhadap lembaga pendidikan. Melalui pengelolaan SDM yang responsif, lembaga pendidikan dapat mengantisipasi perubahan ini dan mengembangkan strategi yang relevan, seperti pelatihan dan

pengembangan staf, penggunaan teknologi pendidikan, dan penyesuaian kebijakan; (d) Pengelolaan SDM yang baik melibatkan upaya dalam pengembangan dan retensi staf. Dengan memberikan kesempatan pengembangan karir, pelatihan, dan dukungan yang memadai, lembaga pendidikan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas staf. Hal ini akan berdampak positif pada stabilitas organisasi, kontinuitas pendidikan, dan kualitas pelayanan kepada siswa; (e) Pengelolaan SDM yang efektif juga berkontribusi pada efisiensi penggunaan sumber daya. Melalui perencanaan tenaga kerja yang baik, penempatan yang tepat, dan manajemen kinerja yang efisien, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi staf dan menghindari pemborosan sumber daya. Hal ini berarti mengalokasikan sumber daya yang ada dengan tepat untuk mendukung kegiatan Pendidikan (García-Sánchez, E., Gómez-Badía, A., & Cano-Guerrero, 2021).

Apabila kita sependapat dengan beberapa alasan yang telah diuraikan di atas, maka pastilah kita sependapat bahwa pengelolaan SDM merupakan hal yang terpenting dalam memimpin suatu organisasi atau Lembaga Pendidikan. Tentu, SDM menjadi ujung tombak bagi suatu Lembaga Pendidikan dalam meraih tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Sehingga, diberbagai Lembaga Pendidikan yang maju disebabkan oleh pengaruh keberadaan SDM yang berkualitas. Atas dasar kepentingan tersebut, penulis merasa penting untuk melakukan pengkajian perpustakaan secara mendalam tentang: **Tantangan dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan**. Untuk itu, target dari pembahasan artikel ini adalah melakukan analisis kajian kepustakaan untuk mengetahui bagaimanakah tantangan yang akan dihadapi lembaga Pendidikan dalam mengelola SDM, dan strategi apa yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan mengelola SDM pada suatu Lembaga Pendidikan

2. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode *Literature Review* (Studi Pustaka). Pada tahapan pertama penulis mengumpulkan sumber kepustakaan baik berupa sumber primer maupun sekunder. Kemudian dilanjutkan dengan mengelompokkan atau mengklasifikasikan sumber Pustaka yang telah didapat berdasarkan formula penelitian. Setelah itu penulis melakukan pengolahan data ataupun pengutipan referensi untuk disajikan sebagai temuan penelitian, di abstraksikan guna mendapatkan informasi yang luas dan menyeluruh. Selanjutnya penulis menginterpretasikan menjadi

sebuah pengetahuan agar di dapatkan kesimpulan. Pada tahap interpretasi menggunakan analisis seperti teologis, filosofis, inovasi sains dan lain sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Tantangan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Kata "Sumber Daya Manusia" merupakan terjemahan dari istilah dalam bahasa Inggris "Human Resource" atau "Human Resource Management" yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Istilah ini pertama kali digunakan pada tahun 1893 oleh seorang ekonom bernama John R. Commons dalam bukunya yang berjudul "*The Distribution of Wealth*". Pada awalnya, istilah ini merujuk pada pengelolaan tenaga kerja dalam konteks industri dan pemenuhan kebutuhan pekerja (Tim penyusun kamus pusat Bahasa, 2005).

Pada tahun 1911, Frederick W. Taylor, seorang insinyur dan ahli manajemen, memperkenalkan konsep pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks ilmu manajemen modern. Dia mengembangkan pendekatan ilmiah dalam pengelolaan tenaga kerja dengan menggunakan prinsip-prinsip seperti seleksi, pelatihan, penghargaan, dan pengukuran kinerja. Konsep ini menjadi dasar dalam pengembangan praktik dan teori manajemen sumber daya manusia (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2011).

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada seluruh individu yang terlibat dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai tenaga kerja atau karyawan. Secara umum, SDM mencakup semua orang yang bekerja di berbagai tingkatan dan fungsi dalam suatu organisasi, termasuk pegawai, karyawan paruh waktu, manajer, dan staf administratif. Sumber Daya Manusia juga mencakup aspek-aspek seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kompetensi, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. SDM juga mencakup faktor-faktor manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi, seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan (Widyastuti, Y., & Winarno, 2019).

Dalam konteks pengelolaan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia (human resource management) melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tujuan pengelolaan SDM adalah untuk menciptakan lingkungan

kerja yang baik, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, mengembangkan keterampilan dan kemampuan individu, serta memenuhi kebutuhan organisasi dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif.

Selama perkembangan ilmu manajemen dan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks, istilah "Sumber Daya Manusia" semakin populer dan diterima sebagai bagian integral dari fungsi manajemen dalam organisasi. Istilah ini mencerminkan pergeseran paradigma dalam memandang tenaga kerja, di mana karyawan dianggap sebagai sumber daya yang penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum, istilah "Sumber Daya Manusia" atau "Human Resource" digunakan untuk merujuk pada pengelolaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, perencanaan sumber daya manusia, kebijakan kompensasi, dan berbagai aspek lain yang berkaitan dengan manajemen SDM dalam organisasi (Manullang, M., & Widyastuti, 2018).

Istilah "Sumber Daya Manusia" atau "Human Resource" terus berkembang seiring dengan perkembangan organisasi dan dinamika pasar kerja. Pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi disiplin ilmu yang penting dalam manajemen organisasi, di mana perhatian diberikan pada aspek-aspek seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen talenta, manajemen perubahan, dan hubungan kerja.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Organisasi menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas, mengembangkan dan memotivasi tim kerja, menjaga kepuasan kerja, mengelola keragaman, menangani masalah kinerja, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan juga memiliki tantangan sendiri. Lembaga pendidikan perlu mengelola staf akademik dan non-akademik yang memiliki keahlian dan keterampilan yang beragam. Mereka juga perlu menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan keterampilan staf pendidikan. Beberapa tantangan khusus dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi persaingan dalam merekrut dan mempertahankan staf berkualitas, pengembangan profesional dan pengembangan karir, peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keragaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan staf (Muhammad Syah, 2018).

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus mengembangkan strategi yang responsif, inovatif, dan berkelanjutan. Hal ini melibatkan perencanaan strategis SDM, pemenuhan kebutuhan karyawan, peningkatan keterampilan dan kompetensi, penerapan kebijakan yang adil dan transparan, serta menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan dan keberhasilan bersama.

Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pengajaran, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Selain itu, lembaga pendidikan juga dihadapkan pada tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang unik, seperti pengelolaan tenaga pengajar yang kompeten dan berkualitas. Lembaga pendidikan harus memastikan bahwa mereka memiliki dosen atau guru yang memiliki pengetahuan mendalam dalam bidangnya, memiliki kemampuan mengajar yang baik, dan dapat berinteraksi dengan siswa secara efektif (Siswanto, 2017).

Tantangan lainnya adalah adanya perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang mempengaruhi tuntutan terhadap keterampilan staf pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, misalnya, telah mengubah cara pengajaran dan pembelajaran di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan harus dapat mengakomodasi perubahan ini dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu, lembaga pendidikan juga perlu menghadapi tantangan dalam mengelola keragaman di lingkungan kerja. Mereka harus memastikan inklusivitas dan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan terhadap semua staf, tanpa memandang perbedaan latar belakang budaya, gender, atau keberagaman lainnya. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung adalah kunci dalam mengelola sumber daya manusia dengan efektif.

b. Strategi Pengelolaan SDM Pada Lembaga Pendidikan

Strategi pengelolaan SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Strategi ini dapat melibatkan berbagai pendekatan, praktik, dan kebijakan yang didesain khusus sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi.

Penerapan strategi pengelolaan SDM yang efektif melibatkan identifikasi dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan organisasi dan lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi pengelolaan SDM. Hal ini meliputi analisis tenaga kerja, identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, perencanaan sumber daya manusia, perancangan struktur organisasi, pengembangan kebijakan dan prosedur, serta pelaksanaan program pengembangan karyawan.

Strategi pengelolaan SDM juga melibatkan penggunaan metode yang efektif dalam perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini termasuk penggunaan teknik dan alat evaluasi yang akurat, penggunaan strategi branding employer yang kuat, dan pengembangan jejaring dengan sumber eksternal untuk mendapatkan bakat yang berkualitas.

Selain itu, strategi pengelolaan SDM juga mencakup pengembangan program pengembangan karyawan yang efektif, yang meliputi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan. Ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, mengantisipasi perubahan kebutuhan organisasi, dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Pentingnya strategi pengelolaan SDM terletak pada kemampuannya untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan, membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi. Dengan mengelola SDM secara efektif, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan, diperlukan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

c. Strategi Pengembangan dan perekrutan SDM berkualitas

Lembaga pendidikan perlu memiliki strategi yang jelas dalam perekrutan dan pemilihan staf yang berkualitas. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan seleksi yang cermat, melibatkan tim seleksi yang kompeten, dan menggunakan metode yang tepat untuk menilai kualifikasi dan potensi kandidat. Selain itu, lembaga pendidikan juga harus memperhatikan pengembangan karyawan yang ada, seperti melalui pelatihan dan

program pengembangan karir, untuk memastikan bahwa staf memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Pengembangan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) berkualitas menjadi aspek penting dalam upaya lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Pengembangan SDM berkualitas melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, sementara perekrutan SDM berkualitas melibatkan proses pemilihan dan penempatan individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Pengembangan SDM berkualitas melibatkan beberapa strategi dan tindakan yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan. Pertama, lembaga pendidikan dapat menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Program ini dapat berupa pelatihan teknis, pengembangan keterampilan kepemimpinan, pelatihan manajemen, atau pelatihan dalam penggunaan teknologi pendidikan yang baru. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Selain itu, lembaga pendidikan dapat mempertimbangkan program pengembangan karir yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merencanakan dan memajukan karir mereka di dalam lembaga. Program ini dapat meliputi jenjang karir yang jelas, pemantauan kinerja dan penilaian rutin, serta pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi yang luar biasa. Dengan adanya program pengembangan karir yang jelas, lembaga pendidikan dapat memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap berkomitmen dan berkontribusi dengan baik.

Sementara itu, dalam perekrutan SDM berkualitas, lembaga pendidikan perlu mengadopsi strategi yang efektif. Pertama, lembaga pendidikan harus memahami kebutuhan dan persyaratan posisi yang akan diisi. Dalam hal ini, lembaga pendidikan perlu melakukan analisis pekerjaan yang teliti dan memahami kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

Selanjutnya, lembaga pendidikan dapat menggunakan metode seleksi yang efektif dan komprehensif. Ini termasuk proses seleksi yang mencakup wawancara, tes pengetahuan atau keterampilan, referensi, dan penilaian psikologis. Metode seleksi yang baik akan membantu lembaga pendidikan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai

dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan juga mencocokkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat membangun jejaring dengan institusi pendidikan dan profesional lainnya. Menghadiri acara karir, seminar, atau job fair yang diadakan oleh institusi pendidikan dapat memberikan kesempatan untuk bertemu dengan calon karyawan yang berkualitas. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat menjalin kerjasama dengan universitas atau lembaga pendidikan lain untuk mendapatkan akses kepada lulusan yang potensial.

SDM berkualitas juga dapat melibatkan pembentukan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan memberdayakan, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan potensi mereka. Ini dapat dilakukan melalui implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pengakuan atas prestasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk memperluas jangkauan dan efisiensi dalam pengembangan dan perekrutan SDM. Penggunaan platform e-learning, sistem manajemen SDM, dan alat otomatisasi dalam proses perekrutan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan SDM.

Penting untuk diingat bahwa pengembangan dan perekrutan SDM berkualitas adalah proses berkelanjutan. Lembaga pendidikan perlu terus memantau dan mengevaluasi kebutuhan organisasi serta mengidentifikasi kesenjangan dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan melakukan evaluasi yang berkala dan beradaptasi dengan perubahan kebutuhan, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan pengembangan dan perekrutan SDM untuk mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam rangka mencapai pengembangan dan perekrutan SDM berkualitas, lembaga pendidikan juga perlu melibatkan kepemimpinan yang kuat dan komitmen dari semua pemangku kepentingan. Kolaborasi antara manajemen, staf pengajar, dan karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam mengembangkan dan mempertahankan SDM berkualitas.

Dengan menerapkan strategi yang efektif dalam pengembangan dan perekrutan SDM berkualitas, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang

kompeten, berpengalaman, dan berdedikasi untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa dan mencapai keunggulan organisasi dalam dunia pendidikan.

d. Strategi Retensi Staf

Lembaga pendidikan perlu memiliki strategi yang efektif untuk mempertahankan staf yang berkualitas. Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, pengakuan atas kontribusi staf, dan penawaran paket kompensasi yang kompetitif. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat memperhatikan pengembangan karir dan peluang penghargaan untuk mendorong staf untuk tetap berada dalam lembaga.

Retensi staf dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi tinggi agar tetap bekerja dalam organisasi tersebut dalam jangka waktu yang lebih lama. Tujuan dari retensi staf adalah untuk mengurangi turnover atau pergantian karyawan, mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta menciptakan stabilitas dalam tim kerja (Purwanto, 2019).

Mempertahankan staf yang berkualitas menjadi penting karena kehilangan karyawan yang berpotensi tinggi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas layanan, dan kontinuitas operasional organisasi. Oleh karena itu, strategi retensi staf menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM. Strategi retensi staf melibatkan berbagai tindakan dan kebijakan yang ditujukan untuk menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan organisasi. Beberapa contoh strategi retensi staf yang umum dilakukan oleh organisasi meliputi:

- a. Pengembangan Karir: Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan bagi karyawan. Ini dapat meliputi program pelatihan dan pengembangan, mentorship, rotasi pekerjaan, dan jenjang karir yang terstruktur.
- b. Keseimbangan Kerja-Hidup: Menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Misalnya, fleksibilitas waktu kerja, program cuti, dan kebijakan kerja jarak jauh.
- c. Pengakuan dan Penghargaan: Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi karyawan yang luar biasa. Ini dapat berupa penghargaan formal, insentif kinerja, promosi, atau peningkatan kompensasi.

- d. Kompensasi dan Manfaat yang Kompetitif: Menyedia kan paket kompensasi dan manfaat yang kompetitif dan adil, termasuk gaji yang kompetitif, tunjangan, asuransi kesehatan, dan program pensiun.
- e. Lingkungan Kerja yang Positif: Menciptakan budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif. Hal ini mencakup aspek seperti komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, tim yang solid, dan adanya kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- f. Pengembangan Hubungan dan Kepemimpinan: Membangun hubungan yang kuat antara karyawan dan atasan serta antara karyawan dengan rekan kerja. Memiliki kepemimpinan yang efektif dan inspiratif juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan (Undika, N. D., & Nawawi, 2021).

Strategi retensi staf yang efektif harus didasarkan pada pemahaman mendalam tentang kebutuhan, motivasi, dan harapan karyawan. Setiap organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut, serta mengadopsi strategi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

e. Strategi Manajemen kinerja yang efektif

Asal kata "manajemen" berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yaitu "management", yang berasal dari kata bahasa Latin "manus" yang berarti "tangan" dan kata bahasa Latin "agere" yang berarti "melakukan" atau "menggerakkan". Dalam konteks manajemen kinerja, kata "manajemen" merujuk pada tindakan atau proses menggerakkan atau mengarahkan kinerja individu, tim, atau organisasi secara efektif (Departemen Pendidikan nasional, 2002).

Kata "kinerja" berasal dari kata dalam bahasa Jawa, yaitu "kinerja", yang terdiri dari dua kata: "ki" yang berarti "hasil" atau "cara" dan "kerja" yang berarti "aktivitas" atau "tindakan". Secara umum, kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian dari aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Jadi, gabungan kata "manajemen kinerja" merujuk pada proses pengelolaan atau pengaturan hasil atau pencapaian dari aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi. Ini melibatkan perencanaan, pengawasan, pengukuran, evaluasi, dan pengembangan kinerja dengan

tujuan mencapai hasil yang diinginkan dan mendukung keberhasilan organisasi (Wibowo, 1998).

Manajemen kinerja juga melibatkan penggunaan metode dan teknik yang bertujuan untuk mengelola kinerja secara efektif. Hal ini meliputi pengaturan sasaran dan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja secara objektif, umpan balik yang konstruktif, pengembangan keterampilan dan kompetensi, serta pengakuan dan penghargaan yang pantas.

Pada dasarnya, manajemen kinerja melibatkan pengelolaan dan pengawasan kinerja individu, tim, atau organisasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Ini melibatkan pengidentifikasian kebutuhan dan harapan organisasi, penilaian kinerja secara teratur, dan pengambilan tindakan untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja yang tradisional, tetapi juga melibatkan upaya untuk mengembangkan potensi karyawan, mendorong kolaborasi, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta membangun budaya kerja yang positif dan inklusif (Rivai, V., & Sagala, 2017).

Dalam era yang terus berubah dengan cepat, manajemen kinerja juga perlu mengakomodasi perubahan dan inovasi. Ini termasuk penggunaan teknologi dan sistem informasi yang mendukung dalam pengumpulan data kinerja, analisis data, dan pelaporan yang akurat. Secara keseluruhan, manajemen kinerja berperan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi dengan memastikan bahwa sumber daya manusia di dalamnya bekerja secara efektif, berkembang, dan memberikan kontribusi yang berarti.

Lembaga pendidikan perlu memiliki sistem manajemen kinerja yang baik untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja staf. Hal ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik reguler, dan pengakuan atas pencapaian. Dengan memiliki sistem manajemen kinerja yang efektif, lembaga pendidikan dapat memberikan arahan yang jelas kepada staf, mengidentifikasi area pengembangan, dan memberikan penghargaan yang sesuai atas kinerja yang baik.

Strategi manajemen kinerja yang efektif adalah pendekatan yang terencana dan sistematis untuk mengelola kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi. Tujuan dari strategi ini adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja, mencapai tujuan organisasi, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Berikut ini beberapa deskripsi tentang strategi manajemen kinerja yang efektif:

- a. Penetapan Tujuan yang Jelas: Strategi ini melibatkan penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu bagi setiap individu atau tim dalam organisasi. Dengan adanya tujuan yang jelas, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dari mereka dan dapat fokus untuk mencapainya.
- b. Umpan Balik dan Evaluasi Berkala: Strategi ini melibatkan pemberian umpan balik secara berkala kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Umpan balik ini dapat berupa pengakuan atas prestasi yang baik serta saran untuk perbaikan. Evaluasi kinerja yang berkala juga penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan yang tepat.
- c. Pengembangan Keterampilan: Strategi ini melibatkan pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, mentoring, atau program pengembangan karir. Dengan mengembangkan keterampilan karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan secara lebih efektif.
- d. Komunikasi yang Efektif: Strategi ini melibatkan komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang efektif memungkinkan saling pengertian tentang harapan, tujuan, dan umpan balik. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan dapat merasa didukung dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran dan tanggung jawab mereka.
- e. Reward dan Pengakuan yang Adil: Strategi ini melibatkan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang mencapai hasil yang baik atau melebihi harapan. Penghargaan tersebut dapat berupa bonus, promosi, kenaikan gaji, atau pengakuan publik. Penting untuk memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan berdasarkan pencapaian yang objektif.
- f. Pembinaan dan Dukungan: Strategi ini melibatkan pembinaan dan dukungan yang kontinu kepada karyawan. Atasan harus membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka, memberikan arahan, serta membantu mengatasi hambatan atau tantangan yang muncul. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan (Pulakos, 2009).

Strategi manajemen kinerja yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan tim, memotivasi karyawan, dan mencapai tujuan organisasi secara

keseluruhan. Penting untuk menyesuaikan strategi ini dengan kebutuhan dan konteks organisasi agar dapat memberikan hasil yang maksimal, efektif dan efisien.

f. Strategi Pengelolaan keragaman

Kata "strategi" berasal dari bahasa Yunani "strategia", yang artinya adalah seni atau ilmu dalam merencanakan dan mengatur tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, strategi merujuk pada serangkaian langkah atau tindakan yang direncanakan dan diimplementasikan untuk mencapai tujuan keberagaman dalam pengelolaan SDM. Sedangkan kata "keberagaman" berasal dari akar kata "beragam", yang berarti memiliki variasi atau perbedaan dalam karakteristik, sifat, atau ciri-ciri. Dalam konteks ini, keberagaman mengacu pada adanya variasi atau perbedaan dalam latar belakang, budaya, identitas, dan karakteristik individu di dalam sebuah organisasi (Sun Tzu, 2018).

Keberagaman merupakan variasi atau perbedaan dalam karakteristik, sifat, atau ciri-ciri antara individu, kelompok, atau entitas. Dalam konteks sosial dan budaya, keberagaman mengacu pada perbedaan dalam hal latar belakang budaya, etnis, agama, bahasa, gender, orientasi seksual, kemampuan, usia, dan faktor-faktor lain yang membedakan individu atau kelompok. Keberagaman dianggap sebagai kekayaan dan sumber daya yang berharga karena memungkinkan masyarakat atau organisasi untuk memanfaatkan beragam perspektif, pengalaman, dan pengetahuan. Keberagaman dapat membawa manfaat seperti inovasi, kreativitas, pemecahan masalah yang lebih baik, kerjasama yang lebih efektif, dan pemahaman yang lebih luas tentang dunia di sekitar kita (Tarman dan Setyaningsih, 2017).

Penting untuk menghormati, menghargai, dan mempromosikan keberagaman dalam masyarakat dan organisasi. Memperlakukan semua individu dengan adil, tanpa diskriminasi, dan memberikan kesempatan yang setara adalah aspek penting dalam membangun lingkungan yang inklusif dan menghargai keberagaman. Jadi, "strategi keberagaman" mengacu pada serangkaian tindakan yang direncanakan dan diimplementasikan untuk mencapai tujuan dalam mengelola keberagaman individu dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memanfaatkan keberagaman sebagai sumber daya yang berharga, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Subhan, 2008).

Lembaga pendidikan harus mengadopsi strategi pengelolaan keragaman yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Ini melibatkan penerapan kebijakan yang menghormati perbedaan individu, mendorong kolaborasi antar kelompok, dan menciptakan budaya kerja yang adil dan transparan. Melalui pengelolaan keragaman yang baik, lembaga pendidikan dapat memanfaatkan keberagaman staf untuk meningkatkan inovasi, kreativitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mengelola SDM pada suatu Lembaga Pendidikan harus mampu mempertimbang keberagaman para pekerja atau anggota organisasi. Lembaga Pendidikan harus berupaya semua warga pada Lembaga tersebut dapat menerima perbedaan individu. Mereka harus dapat bekerja sama dengan perbedaan, baik itu perbedaan suku, etnis, agama, bida, status sosial dan lain sebagainya. Sehingga mereka dapat menerima dan bekerjasama dalam berbagai perbedaan. Beberapa langkah-langkah strategi keberagaman dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia):

- a. Mengadopsi kebijakan inklusif: Sertakan dalam kebijakan organisasi komitmen yang kuat terhadap keberagaman dan inklusi. Pastikan kebijakan ini mencakup prinsip-prinsip non diskriminasi, kesetaraan kesempatan, penghargaan terhadap perbedaan, dan peningkatan keberagaman di semua tingkatan organisasi.
- b. Membangun budaya inklusif: Ciptakan budaya kerja yang mempromosikan inklusi dan penghargaan terhadap perbedaan. Dorong saling pengertian, penghormatan, dan kerjasama antara anggota tim yang berbeda latar belakang, budaya, atau identitas.
- c. Rekrutmen dan seleksi yang inklusif: Implementasikan praktik rekrutmen yang adil dan inklusif untuk memastikan perekrutan karyawan dari berbagai latar belakang dan diversitas. Gunakan metode seleksi yang objektif dan mempertimbangkan keberagaman dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Pelatihan dan pengembangan: Berikan pelatihan dan pengembangan yang mendukung pemahaman dan penghargaan terhadap keberagaman. Sediakan pelatihan sensitivitas budaya, kesadaran bias, dan keterampilan komunikasi lintas budaya kepada karyawan untuk memperkuat pemahaman dan keterampilan mereka dalam mengelola keberagaman.
- e. Keseimbangan kerja dan kehidupan: Sediakan fleksibilitas kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional

mereka. Ini dapat mencakup kebijakan seperti jadwal kerja yang fleksibel, cuti yang adil, atau dukungan bagi orang tua dan caregiver.

- f. Mendorong partisipasi dan keterlibatan: Aktif mengajak karyawan dari berbagai latar belakang untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan pengambilan keputusan. Berikan platform untuk suara mereka didengar dan melibatkan mereka dalam proyek atau komite yang relevan.
- g. Memonitor dan mengevaluasi: Lakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur terhadap upaya keberagaman dan inklusi yang dilakukan. Tinjau data keberagaman karyawan, tingkat kepuasan, atau keluaran kinerja untuk memastikan keberhasilan strategi keberagaman dan mengidentifikasi area perbaikan yang diperlukan.
- h. Memperkuat kepemimpinan inklusif: Kepemimpinan yang inklusif adalah kunci dalam menciptakan lingkungan yang menerima dan menghargai keberagaman. Latih pemimpin untuk menjadi contoh peran model dalam mempromosikan inklusi, mempertahankan budaya yang inklusif, dan memfasilitasi kolaborasi antar kelompok (Utami, 2019).

g. Strategi Antisipasi

Strategi adaptasi dalam mengelola SDM merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh organisasi untuk menyesuaikan kebijakan, proses, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Dalam konteks ini, adaptasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul akibat perubahan dalam industri, teknologi, demografi, atau regulasi (Armstrong, 2014).

Pengertian strategi adaptasi dalam mengelola SDM dapat diartikan bahwa Organisasi dapat mengadopsi strategi adaptasi dengan meninjau dan memperbarui kebijakan SDM yang ada untuk memenuhi kebutuhan baru. Misalnya, mengubah kebijakan rekrutmen dan seleksi untuk menarik bakat yang sesuai dengan perubahan kebutuhan organisasi. Strategi adaptasi juga dapat melibatkan pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan agar mereka dapat mengatasi perubahan lingkungan kerja. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan, atau program pembelajaran yang relevan (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2017).

Lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat, terutama dalam hal

perkembangan teknologi dan tuntutan keterampilan yang berkembang. Hal ini melibatkan upaya dalam memperbarui kurikulum pendidikan, memberikan pelatihan yang relevan, dan berkolaborasi dengan mitra eksternal untuk mengakses sumber daya tambahan.

Beberapa Langkah yang dapat dilakukan Lembaga Pendidikan sebagai langkah-langkah strategi adaptasi dalam mengelola SDM sebagai berikut:

- a. Analisis kebutuhan: Lakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan organisasi terkait SDM. Identifikasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM, seperti perubahan strategi bisnis, perkembangan teknologi, atau perubahan demografi tenaga kerja.
- b. Peninjauan kebijakan SDM: Tinjau kembali kebijakan dan prosedur SDM yang ada. Evaluasi apakah kebijakan tersebut masih relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan. Identifikasi area yang memerlukan perubahan atau pembaruan.
- c. Penyesuaian kebijakan: Sesuaikan kebijakan SDM dengan kebutuhan baru organisasi. Misalnya, rekrutmen dan seleksi dapat disesuaikan untuk menarik bakat yang sesuai dengan perubahan kebutuhan. Penyesuaian kebijakan juga dapat meliputi aspek kompensasi, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan pengendalian tenaga kerja.
- d. Pengembangan keterampilan: Identifikasi keterampilan dan kompetensi baru yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Berikan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan tersebut. Hal ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pengembangan keterampilan lintas fungsi.
- e. Komunikasi dan pengaruh: Komunikasikan perubahan kebijakan dan langkah-langkah adaptasi kepada seluruh karyawan. Berikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan manfaat perubahan. Libatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan berikan kesempatan bagi mereka untuk memberikan masukan dan umpan balik.
- f. Pemantauan dan evaluasi: Lakukan pemantauan terhadap implementasi strategi adaptasi. Tinjau kembali kebijakan dan prosedur yang telah diperbarui untuk memastikan efektivitasnya. Evaluasi dampak perubahan terhadap kinerja organisasi dan karyawan (Manullang, M., & Widyastuti, 2018).

4. Kesimpulan

Lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Beberapa tantangan utama meliputi persaingan dalam merekrut dan mempertahankan staf berkualitas, pengembangan profesional dan pengembangan karir, peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keragaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan staf. Dalam menghadapi tantangan ini, lembaga pendidikan perlu menerapkan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Ini termasuk perencanaan strategis SDM untuk memastikan ketersediaan karyawan yang sesuai, perekrutan dan seleksi yang efektif untuk mendapatkan staf berkualitas, pengembangan karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan, manajemen kinerja yang terstruktur, pengembangan karir untuk mendorong kemajuan karyawan, manajemen keragaman untuk menciptakan lingkungan kerja inklusif, serta komunikasi dan keterlibatan karyawan yang baik.

Dalam menghadapi tantangan mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) pada suatu lembaga pendidikan, terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan. Strategi yang dapat dilakukan adalah: Pertama, pengembangan dan pemeliharaan SDM merupakan faktor kunci dalam mengelola SDM secara efektif. Kedua, strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif akan membantu dalam menghadapi tantangan mengelola SDM. Ketiga, manajemen kinerja yang efisien menjadi faktor penting dalam mengelola SDM. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, lembaga pendidikan dapat mengatasi tantangan dalam mengelola SDM dengan lebih efektif. Dengan mengembangkan dan memelihara SDM, melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif, serta menerapkan manajemen kinerja yang efisien, lembaga pendidikan dapat mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini juga akan berdampak positif pada reputasi lembaga dan kontribusi terhadap pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya Offset.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. *Kogan Page*, 265–272.
- Boon, J., Eckardt, R., Lepak, D., & Boselie, P. (2018). *Human resource management: People, data, and analytics*. Routledge.
- Departemen Pendidikan nasional. (2002). *Kamus besar bahasa Indonesia*. BalaiPustaka.
- Garavan, T. N., & McGuire, D. (2001). Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning*, *13*, 144–164.
- García-Sánchez, E., Gómez-Badía, A., & Cano-Guerrero, F. (2021). Human Resource Management Practices in Educational Organizations: An Updated Literature Review: An Updated Literature Review. *Frontiers in Psychology*, *12*, 760523.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2011). <https://kbbi.web.id/>
- Kavanagh, M. J., & Thite, M. (2015). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Kusuma, D., & Susanto, H. (2020). The relationship between human resource management practices and teacher performance in Indonesian vocational high schools. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *9*, 3790–3796.
- Manullang, M., & Widyastuti, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Salemba Empat.
- Muhammad Syah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Rajawali Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance Management: A New Approach for Driving Business Results*. John Wiley & Sons.
- Purwanto, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Retensi dan Pengembangan Karyawan*. CV. Budi Utama.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. PT. Refika Aditama.
- Subhan, Z. (2008). *Menyingkap Keanekaragaman: Tinjauan Tentang Diversitas dalam Kehidupan dan Budaya*. Kompas.
- Sun Tzu. (2018). *Seni Perang: Strategi Kuno untuk Menghadapi Persaingan Modern*. Bhuana Ilmu Populer.

- Tarman dan Setyaningsih. (2017). *Diversitas Budaya dalam Bingkai Pendidikan: Konsep, Teori, dan Praktik*. Rajawali Press.
- Teo, T., & Noyes, J. (2011). An assessment of student teachers' computer attitudes: Applying and extending the technology acceptance model in Asia. *The Journal of Computer Assisted Learning*, 27, 360-373.
- Tim penyusun kamus pusat Bahasa. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai pustaka.
- udika, N. D., & Nawawi, A. H. (2021). The Effect of Work-Life Balance, Compensation, and Career Development on Employee Retention: A Study on XYZ Company. *Journal of Business and Applied Management*, 3, 136-150.
- Utami, E. H. (2019). *Membangun Pendidikan yang Inklusif: Strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (1998). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo.
- Widyastuti, Y., & Winarno, W. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: Teori, Konsep, dan Praktik*. Salemba Empat.