

Tren Motivasi Terkini dalam Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan

Wildan Rizki Ramadan¹, Ida Rindaningsih²

^{1,2}Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia



DOI : <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.29>



Sections Info

Article history:

Submitted: December 01, 2023

Final Revised: December 03, 2023

Accepted: December 04, 2023

Published: December 05, 2023

Keywords:

Trends

Motivation

HRM

ABSTRACT

The latest trends in motivation in human resource management (HRM) within educational institutions and their implementation strategies are explored in this study. The main focus is on work flexibility, sustainable career development, work-life balance, and employee engagement and participation. The detailed examination includes the implementation of hybrid work models, leveraging technology to enhance flexibility, holistic career development programs, career growth-supportive learning approaches, emphasis on employee well-being, and the in-depth explanation of the implementation of work-life balance policies. The mechanisms of employee engagement through collective decision-making and participatory development in the decision-making process are also outlined. The research methodology employed a library research approach to analyze the latest motivation trends in HRM within educational institutions. This research method is based on literature reviews and the analysis of relevant documents from sources such as scholarly journals, books, and related research reports. The study concludes that a holistic approach to HRM can create an adaptive, motivating, and growth-oriented work environment, bringing significant benefits to both employees and educational institutions as a whole.

INTRODUCTION

Di tengah arus perubahan yang terus menerus dan kompleksitas dunia pendidikan, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan menjadi semakin krusial. Transformasi teknologi, tuntutan globalisasi, dan perubahan dinamika masyarakat memunculkan tantangan baru yang memerlukan pendekatan inovatif dalam mengelola dan memotivasi SDM di lembaga pendidikan. Upaya dalam peningkatan kualitas, berimplikasi pada perlunya sekolah untuk memiliki sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal, sehingga berakibat pada perlunya melakukan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam menghadapi persaingan hal ini disampaikan walidin yang di kutip dalam Yuliyati [1]

Lembaga pendidikan, sebagai agen pembentukan karakter dan pengetahuan. Pendidikan karakter menjadikan peserta didik sebagai warga negara yang baik yang berpedoman terhadap agama, adat istiadat, dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya Indonesia [2]. Meskipun banyak lembaga pendidikan telah menerapkan berbagai model manajemen SDM, tetapi masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan aktual dan strategi yang diterapkan. Kesenjangan ini menjadi semakin menonjol seiring dengan perkembangan kebutuhan dan harapan karyawan dalam menghadapi

realitas perubahan konstan.

Sebuah studi oleh Robbins dan Coulter menekankan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja individu dan organisasi (Sari, 2020). Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap tren motivasi terkini menjadi sangat penting bagi lembaga pendidikan agar dapat memanfaatkan potensi penuh karyawan dan mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Dalam konteks ini, penelitian oleh Locke dan Latham menggarisbawahi peran kunci motivasi dalam mencapai tujuan organisasi [3]. Mereka menyoroti pentingnya memahami dan menerapkan tren motivasi terkini sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan inovasi di berbagai sektor, termasuk lembaga pendidikan.

Penelitian-penelitian sebelumnya terutama berfokus pada konsep-konsep manajemen SDM yang konvensional, namun belum sepenuhnya menyelami dinamika baru yang muncul dalam lingkungan pendidikan saat ini. Dalam konteks ini, terdapat kebutuhan yang mendesak untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dan memahami bagaimana praktik manajemen SDM dapat dioptimalkan untuk meningkatkan motivasi karyawan, sejalan dengan perubahan kontekstual di sektor pendidikan. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi bisa diperoleh melalui penerapan konsep manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat seorang pegawai terdorong berbuat semaksimal mungkin untuk dapat melaksanakan pekerjaannya [4].

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tren motivasi terkini dalam konteks peningkatan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Dengan melihat gap antara praktik manajemen SDM yang ada dan dinamika baru yang muncul dalam lingkungan pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang mendalam dan solusi inovatif untuk meningkatkan motivasi karyawan di lembaga pendidikan. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap kebutuhan dan harapan karyawan, lembaga pendidikan dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, sekaligus memperkuat posisinya dalam menghadapi tantangan masa depan.

Melalui penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan yang mendalam terhadap bagaimana lembaga pendidikan dapat menghadapi tantangan motivasi karyawan dengan cara yang progresif dan responsif terhadap kebutuhan masa kini.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, penelitian kepustakaan adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis informasi dalam berbagai bentuk karya tulisan seperti artikel ilmiah, buku, dan sumber lainnya [5]. Dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan ini, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan pemahaman yang mendalam tentang tren

motivasi terkini dan praktik manajemen SDM di lembaga pendidikan, memberikan kontribusi pada literatur ilmiah, dan memberikan panduan praktis bagi lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dilakukan dengan cara mendeskripsika, mengintepretasikan, dan menjelaskan data secara mendalam sehingga menghasilkan suatu pola hubungan tertentu [6].

RESULTS AND DISCUSSION

A. Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor Motivasi

Fleksibilitas kerja menurut Hooks & Higgs adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna memajukan perusahaan [7]. Fleksibilitas kerja telah menjadi elemen utama dalam tren motivasi terkini, memainkan peran krusial dalam membangun lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan dan harapan karyawan. Dalam konteks ini, penerapan model kerja hybrid dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas menjadi strategi penting yang dapat membawa dampak positif terhadap motivasi karyawan di lembaga pendidikan.

1. Penerapan Model Kerja Hybrid

Model kerja hybrid, merupakan pembelajaran dengan sistem daring yang dikombinasikan dengan pertemuan tatap muka untuk beberapa jam [8]. Dimana karyawan memiliki fleksibilitas untuk bekerja baik dari kantor maupun dari rumah, menciptakan suasana kerja yang lebih adaptif dan dinamis. pembelajaran hybrid lebih dikenal dengan nama model pembelajaran Blended. Menurut Garrison dan Vaughan prinsip dasar pembelajaran hybrid adalah menintergrasikan komunikasi sinkronus dengan komunikasi asinkronus secara optimal. Sehingga pembelajaran hybrid dapat memberikan pengalaman belajar yang unik bagi siswanya [9].

Dengan memahami bahwa setiap individu memiliki preferensi dan kebutuhan kerja yang berbeda, model ini memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih lingkungan kerja yang paling sesuai dengan gaya hidup dan kinerja mereka. Penerapan model ini dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, mengurangi stres, dan memberikan kontrol yang lebih besar kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Beberapa sekolah sudah menerapkan pembelajaran secara tatap muka akan tetapi tidak sepenuhnya tatap muka, melainkan dilakukannya pembelajaran dengan dua metode yakni daring dan tatap muka. Pada pelaksanaan pembelajaran model hybrid learning, perhatian guru terbagi menjadi dua waktu yang berbeda [10]

Selain itu, model kerja hybrid dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi, sekaligus mengurangi gangguan yang mungkin terjadi di lingkungan kantor. Oleh karena itu, lembaga pendidikan yang menerapkan model

kerja hybrid dapat mengharapkan peningkatan motivasi karyawan melalui peningkatan kepuasan dan kesejahteraan.

2. Penggunaan Teknologi untuk Peningkatan Fleksibilitas

Penggunaan teknologi modern memainkan peran sentral dalam memberikan fleksibilitas kepada karyawan. Aplikasi kolaboratif, perangkat lunak manajemen tugas, dan alat komunikasi daring memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dan bekerja efisien, terlepas dari lokasi fisik mereka. Teknologi juga memfasilitasi pertukaran ide dan informasi tanpa batas geografis, memperkuat kerja tim lintas lokasi [11].

Penerapan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas tidak hanya mencakup aspek pekerjaan jarak jauh, tetapi juga integrasi sistem manajemen SDM yang mendukung administrasi pekerjaan secara fleksibel. Penggunaan teknologi untuk mencatat kinerja, menentukan target, dan memonitor proyek secara real-time dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian dan kontribusi setiap karyawan, memberikan pengakuan yang lebih akurat atas usaha mereka. Perkembangan teknologi mempermudah proses pembelajaran dan pencarian berbagai sumber belajar, karena pembelajaran masa kini tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu [12]. Semua dapat mengakses dengan pemanfaatan teknologi. Untuk itu, penggunaan teknologi sebagai media pembelajaran dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah siswa.

Penting untuk dicatat bahwa penggunaan teknologi juga harus diimbangi dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Keseimbangan yang baik antara fleksibilitas dan batasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dalam keseluruhan, fleksibilitas kerja yang diakomodasi oleh model kerja hybrid dan teknologi menciptakan fondasi yang kokoh untuk meningkatkan motivasi karyawan di lembaga pendidikan. Strategi ini bukan hanya mencerminkan tren terkini dalam manajemen SDM, tetapi juga menjawab kebutuhan dan harapan karyawan yang semakin beragam di era kerja yang terus berkembang.

B. Pengembangan Karir Berkelanjutan

Pengembangan karir berkelanjutan menjadi elemen penting dalam memotivasi karyawan di lembaga pendidikan. Dua aspek yang perlu dipertimbangkan secara mendalam adalah implementasi program pengembangan karir yang holistik dan pendekatan pembelajaran yang mendukung pertumbuhan karir karyawan [13].

1. Program Pengembangan Karir yang Holistik

Program pengembangan karir yang holistik mencakup serangkaian kegiatan dan inisiatif yang bertujuan untuk mengembangkan karyawan secara menyeluruh, baik dalam aspek profesional maupun pribadi. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup sosialisasi yang efektif, pelatihan yang tepat, dukungan berkelanjutan, dan manajemen pengembangan karir yang baik sangatlah penting untuk menjembatani kesenjangan antara ekspektasi baru dalam pendidikan dan

realitas di lapangan [14]. Ini termasuk peningkatan keterampilan pekerjaan, peningkatan keterampilan kepemimpinan, serta pengembangan aspek emosional dan sosial. Dengan memperhatikan dimensi karir secara menyeluruh, lembaga pendidikan dapat menciptakan karyawan yang tidak hanya ahli di bidangnya tetapi juga memiliki wawasan yang lebih luas.

Program pengembangan karir yang holistik juga melibatkan penentuan jalur karir yang jelas dan dapat diakses oleh setiap karyawan. Langkah-langkah seperti perencanaan karir, pelatihan terarah, dan mentoring dapat membantu karyawan memahami peluang pengembangan karir yang ada, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, program ini dapat mencakup pengembangan keterampilan "soft skills" seperti komunikasi efektif, kerjasama tim, dan kepemimpinan, yang semuanya berperan penting dalam kesuksesan karir karyawan. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk terus berkembang.

2. Pendekatan Pembelajaran yang Mendukung Pengembangan Karir

Pendekatan pembelajaran yang mendukung pengembangan karir melibatkan strategi pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan karir karyawan. Hal ini dapat mencakup pemberian pelatihan, kursus pembelajaran daring, lokakarya, atau bahkan sertifikasi yang dapat meningkatkan kompetensi dan keunggulan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penting untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang memotivasi karyawan untuk terlibat aktif dalam pengembangan karir mereka. Inisiatif seperti proyek-proyek pengembangan, diskusi kelompok, dan kolaborasi antara sesama karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan karir.

Pendekatan pembelajaran yang mendukung pengembangan karir juga dapat memanfaatkan teknologi, seperti platform pembelajaran daring atau aplikasi pembelajaran mobile, untuk memberikan akses mudah dan cepat ke sumber daya pendidikan yang relevan. Dengan demikian, karyawan dapat belajar sambil bekerja, mendukung konsep pembelajaran sepanjang hayat. Dengan mengimplementasikan program pengembangan karir yang holistik dan pendekatan pembelajaran yang mendukung, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan memotivasi karyawan untuk terus berkembang dalam karir mereka. Ini bukan hanya investasi dalam pertumbuhan individu, tetapi juga kontribusi positif terhadap kesuksesan dan reputasi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

C. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Keseimbangan kehidupan kerja adalah Mendefinisikan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. Keseimbangan kehidupan kerja Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan

keluarganya. Karyawan tidak akan menganggap diri mereka sukses jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu karena pekerjaan [15].

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek kritis dalam memotivasi karyawan di lembaga pendidikan. Fokus pada kesejahteraan karyawan dan implementasi kebijakan keseimbangan hidup dan kerja adalah strategi penting yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Dalam kehidupan modern seperti sekarang ini, seorang guru dituntut untuk lebih profesional baik dalam kehidupan profesional maupun pribadinya. Kebutuhan ini menjadi nyata ketika upaya pemberian pelayanan di berbagai bidang menjadi sangat penting. Untuk itu seseorang harus mempraktikkan manajemen diri dalam kehidupannya, terutama dalam melakukan pekerjaannya [15].

1. Fokus pada Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan bukan hanya tentang memberikan manfaat finansial, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan fisik dan mental karyawan. Ini mencakup aspek-aspek seperti dukungan kesehatan mental, program kesehatan dan kebugaran, serta kebijakan yang mendorong pola tidur dan istirahat yang sehat. Fokus pada kesejahteraan karyawan juga dapat mencakup pengembangan program-program yang memberikan akses ke kegiatan rekreasi atau kegiatan sosial. Ini dapat menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan, mengurangi stres, dan memberikan waktu berkualitas di luar jam kerja.

Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang peduli terhadap kebutuhan individu, mendorong ikatan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan organisasi. Penghargaan merupakan cara bagi manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan meningkatkan kepuasan karyawan melalui penghargaan [16].

2. Implementasi Kebijakan Keseimbangan Hidup dan Kerja

Implementasi kebijakan keseimbangan hidup dan kerja melibatkan pembuatan aturan dan kebijakan yang mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat mencakup waktu kerja yang fleksibel, kemungkinan bekerja jarak jauh, atau bahkan program cuti yang lebih dapat disesuaikan. Kebijakan ini harus dirancang untuk menciptakan lingkungan yang mendukung tanggung jawab pribadi karyawan seperti peran sebagai orang tua atau anggota keluarga, serta memberikan ruang bagi kegiatan di luar pekerjaan yang meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Implementasi kebijakan keseimbangan hidup dan kerja juga dapat melibatkan pendekatan pengukuran kinerja yang berfokus pada hasil daripada jam kerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang paling efisien dan sesuai dengan ritme hidup mereka, meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dengan mengintegrasikan kebijakan keseimbangan hidup dan kerja, lembaga pendidikan dapat membuktikan komitmen mereka terhadap kesejahteraan karyawan. Ini bukan hanya akan meningkatkan motivasi, tetapi juga akan

menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berkelanjutan di masa depan.

Keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja saat ini. Keseimbangan kerja-hidup berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjaga harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka [17].

D. Keterlibatan dan Partisipasi

Keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja mereka di lembaga pendidikan. Pemimpin selalu terbuka dengan bawahan, saran dan kritik diperlukan dalam mengambil keputusan, karyawan diikutsertakan dalam kegiatan pengembangan tertentu, dan karyawan diberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan fungsi masing-masing [18]. Dua aspek utama yang perlu diperhatikan adalah mendorong keterlibatan melalui keputusan bersama dan pengembangan mekanisme partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

1. Mendorong Keterlibatan Melalui Keputusan Bersama

Keputusan bersama merupakan pendekatan di mana karyawan diajak untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan organisasional. Ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa bahwa pandangan dan kontribusi mereka dihargai. Dengan melibatkan karyawan dalam proses ini, lembaga pendidikan dapat menciptakan budaya kerja yang terbuka, transparan, dan inklusif [19]. Langkah-langkah untuk mendorong keterlibatan melalui keputusan bersama melibatkan penyelenggaraan pertemuan, forum diskusi, atau kelompok kerja terfokus yang memungkinkan karyawan berbagi ide dan perspektif mereka. Tim kerja yang mewakili berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi dapat menjadi wadah untuk mendiskusikan masalah-masalah kunci dan merumuskan keputusan bersama. Melibatkan karyawan dalam proses keputusan ini tidak hanya memberikan solusi yang lebih holistik, tetapi juga memperkuat ikatan antara karyawan dan lembaga pendidikan. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara positif [20].

2. Mekanisme Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Suatu pekerjaan berat yang kita alami dalam kehidupan adalah pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan sering kita lakukan sehari-hari tetapi tanpa kita sadari. Tugas seorang manajer atau leader sehari-hari adalah mengambil keputusan. Seringkali banyak keputusan yang harus diambil setiap hari, tetapi kadang-kadang satu hari hanya ada satu keputusan saja yang kita buat. Hal ini tergantung keperluannya. Membuat keputusan dan pemecahan masalah merupakan salah satu peranan yang harus dimainkan setiap leader dan manajer. Semua fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kepemimpinan, komunikasi,

koordinasi, dan pengawasan dan pengendalian memerlukan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah [21].

Mekanisme partisipasi karyawan adalah langkah-langkah dan prosedur yang diterapkan oleh lembaga pendidikan untuk memastikan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Ini mencakup pendekatan bottom-up di mana karyawan di semua tingkatan dapat memberikan kontribusi, memberikan saran, atau bahkan menjadi bagian dari komite pengambilan keputusan. Langkah-langkah praktis untuk mengembangkan mekanisme partisipasi karyawan melibatkan pendirian kelompok kerja atau tim proyek yang melibatkan anggota dari berbagai departemen dan tingkatan organisasi. Sistem penghargaan dan pengakuan dapat diperkenalkan untuk mendorong partisipasi aktif dan ide-ide yang inovatif.

Selain itu, implementasi mekanisme partisipasi dapat melibatkan survei karyawan, sesi feedback rutin, atau bahkan pelibatan karyawan dalam proses pemilihan kepemimpinan. Membangun budaya partisipatif yang terstruktur dan terukur membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa memiliki peran dalam membentuk arah organisasi. Melalui pengembangan mekanisme partisipasi karyawan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan efektivitas keputusan, mendukung inovasi, dan mengakui nilai setiap anggota tim. Ini tidak hanya memberikan dampak positif pada motivasi karyawan, tetapi juga pada kualitas pengambilan keputusan organisasional secara keseluruhan.

CONCLUSION

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) lembaga pendidikan, mengenali dan merespons tren motivasi terkini menjadi kunci untuk memastikan kinerja optimal dan kepuasan karyawan. Dari pembahasan mengenai fleksibilitas kerja, pengembangan karir berkelanjutan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, hingga keterlibatan dan partisipasi, dapat disimpulkan bahwa pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia sangat penting.

Penerapan model kerja hybrid dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas membuka pintu untuk lingkungan kerja yang adaptif, memperhitungkan kebutuhan individual, dan merangsang produktivitas. Pengembangan karir berkelanjutan melalui program-program holistik dan pendekatan pembelajaran yang mendukung menciptakan karyawan yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Fokus pada kesejahteraan karyawan dan implementasi kebijakan keseimbangan hidup dan kerja tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja mereka. Terakhir, keterlibatan dan partisipasi karyawan bukan hanya sebatas strategi manajemen, tetapi juga merupakan fondasi dari budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Dengan merangkum semua elemen tersebut, dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan yang mampu menggabungkan fleksibilitas, pengembangan

karir berkelanjutan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan budaya partisipatif dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung pertumbuhan individu, dan mampu menghadapi perubahan dinamis di dunia pendidikan. Meningkatkan manajemen SDM melalui pendekatan ini bukan hanya investasi dalam karyawan, tetapi juga investasi dalam masa depan lembaga pendidikan itu sendiri.

REFERENCES

- [1] E. Yuliyati, "Pengembangan sumber daya manusia berbasis total quality management di SMK Muhammadiyah Prambanan," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 24–35, Mar. 2020, doi: 10.33650/al-tanzim.v4i1.967.
- [2] K. S. Adnyana, "Peran ilmu pengetahuan sosial dalam pembentukan karakter," *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, vol. 1, no. 1, pp. 11–20, 2020.
- [3] E. Haru, "Upaya meningkatkan motivasi berprestasi pada mahasiswa," *Jurnal Alternatif Wacana Ilmiah Interkultural*, vol. 12, no. 01, Aug. 2023, doi: 10.60130/ja.v12i01.117.
- [4] A. Ariyanto and S. Sulistyorini, "Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam," *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, vol. 4, no. 2, p. 1, Jan. 2020, doi: 10.24269/ajbe.v4i2.2333.
- [5] A. R. Afandi and H. Kurnia, "Revolusi teknologi: masa depan kecerdasan buatan (AI) dan dampaknya terhadap masyarakat," *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 9–13, Jun. 2023, doi: 10.47200/aossagcj.v3i1.1837.
- [6] A. Hamzah, "Metode penelitian kepustakaan," *Malang: Literasi Nusantara*, 2019.
- [7] N. K. Siskayanti and I. G. Sanica, "Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Bali Denpasar selama work from home," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, vol. 7, no. 1, pp. 92–108, Feb. 2022, doi: 10.17509/jpm.v7i1.43723.
- [8] A. F. M. Candra, "Penerapan hybrid learning pada masa pandemi Covid-19 di SD Anugrah Surabaya," *ABDI MASSA: Jurnal Pengabdian Nasional (e-ISSN: 2797-0493)*, vol. 3, no. 03, pp. 22–30, 2023.
- [9] I. Magdalena, A. Nurcahyati, and A. Zahranisa, "Pembelajaran hybrid dalam memfasilitasi divergensi kognitif siswa sekolah dasar dalam konteks pembelajaran STEM," *Al-DYAS*, vol. 2, no. 3, Jul. 2023, doi: 10.58578/alldyas.v2i3.1485.
- [10] A. D. Meilisa and S. Megawati, "Implementasi model pembelajaran hybrid pada pembelajaran tatap muka terbatas di SMA Negeri 13 Surabaya," *Publika*, pp. 1629–1642, Jan. 2023, doi: 10.26740/publika.v11n1.p1629-1642.
- [11] L. Sofia, Y. Cahyaningrum, and Z. F. Muna, "Tren inovasi terbaru dalam pendidikan dan pembelajaran: bagaimana mengubah cara kita belajar," in *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FPMIPA*, 2023, pp. 227–239.
- [12] S. Said, "Peran teknologi digital sebagai media pembelajaran di era abad 21," *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, vol. 6, no. 2, pp. 194–202, 2023.
- [13] Z. Hafidh, Y. Rahyasih, and T. Oktaviani, "Pengembangan karir tenaga pendidikan di Sekolah Menengah Atas swasta laboratorium percontohan UPI," *INCARE, International Journal of Educational Resources*, vol. 3, no. 3, pp. 336–345, Oct. 2022, doi: 10.59689/incare.v3i3.469.

- [14] M. Ritonga, K. Hasibuan, S. Ritonga, and . Julhadi, "Learning technology in teaching: a research on implementation of technology at islamic educational institutions in Indonesia," *International Journal of Membrane Science and Technology*, vol. 10, no. 1, pp. 686–694, Oct. 2023, doi: 10.15379/ijmst.v10i1.2631.
- [15] I. O. Poernamasari, A. Muhajirin, and H. Ali, "Pengaruh kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja organisasi.," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., vol. 5, no. 1, 2023.
- [16] A. Rama, M. Giatman, H. Maksum, and A. Dermawan, "Konsep fungsi dan prinsip manajemen pendidikan," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 8, no. 2, p. 130, Dec. 2023, doi: 10.29210/1202222519.
- [17] E. T. Puri and G. A. Lisiantara, "Pengaruh profitabilitas dan likuiditas terhadap nilai perusahaan dengan struktur modal sebagai variabel intervening (studi pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sektor industri barang konsumsi periode 2019-2021)," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 2, no. 2, pp. 91–107, 2023.
- [18] R. Indahsari and L. A. Manafe, "Perang gaya kepemimpinan path goal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan: gaya kepemimpinan; kepemimpinan; motivasi; teori path goal," *Jurnal Visionida*, vol. 8, no. 1, pp. 60–71, Jun. 2022, doi: 10.30997/jvs.v8i1.5665.
- [19] N. Pujiyanti and S. E. Pramono, "Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks budaya organisasi di perguruan tinggi yang berglobalisasi," in *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 2023, pp. 570–575. [Online]. Available: <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>
- [20] I. Muslimin, "Optimalisasi mutu pendidikan islam melalui strategi komunikasi organisasi dalam bingkai kepemimpinan dan perilaku kerja yang inklusif," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 28–44, Nov. 2023, doi: 10.37348/aksi.v2i1.348.
- [21] A. N. Laili, "Strategi pengambilan keputusan kepala sekolah dalam meningkatkan efektifitas manajemen MAN I Banyuwangi," *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, vol. 1, no. 2, pp. 195–203, Jul. 2022, doi: 10.58540/jipsi.v1i2.32.

***Wildan Rizki Ramadan (Corresponding Author)**
Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia
Email: weeldandoremi@gmail.com

Ida Rindaningsih
Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia
Email: rindaningsih1@umsida.ac.id
