

Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Lembaga Pendidikan Bermutu

Arpani
Mahasiswa Pascasarjana Studi Islam Universitas Islam Indragiri
arpanigc@gmail.com

Naskah Masuk	Direvis	Diterbitkan
07-06-2025	07-07-2025	01-08-2025

ABSTRACT

Improving the competence of human resources (HR) in educational institutions is a key factor in ensuring sustainable educational quality. In this context, leaders play a strategic role not only as administrative policymakers but also as key drivers in human resource empowerment. Effective leaders are able to translate the institution's vision and mission into concrete programs that encourage the comprehensive capacity development of educators and education staff. The methodology used was a qualitative descriptive approach with a review of relevant literature. The results of the discussion indicate that leaders must be able to act as facilitators and motivators, fostering a collaborative, innovative, and quality-oriented work culture. Through regular training, open communication, and fair, performance-based rewards, leaders can increase the loyalty and productivity of human resources. Furthermore, utilizing digital technology and strengthening external collaboration are strategic solutions to overcome obstacles such as budget constraints, resistance to change, and low awareness of self-development among staff.

Keywords: Educational leadership, HR competency, work motivation.

ABSTRAK

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan menjadi salah satu faktor kunci dalam menjamin mutu pendidikan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, pemimpin memegang peranan strategis tidak hanya sebagai pengambil kebijakan administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pemberdayaan SDM. Pemimpin yang efektif mampu menerjemahkan visi dan misi lembaga ke dalam program-program konkret yang mendorong pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan kependidikan secara menyeluruh. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan kajian pustaka yang relevan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pemimpin harus mampu menjadi fasilitator dan motivator

yang mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada mutu. Melalui pelatihan berkala, komunikasi terbuka, serta pemberian penghargaan yang adil dan berbasis kinerja, pemimpin dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas SDM. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dan penguatan kerja sama eksternal menjadi solusi strategis dalam mengatasi hambatan seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, serta rendahnya kesadaran pengembangan diri di kalangan staf.

Kata Kunci: Kepemimpinan pendidikan, kompetensi SDM, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya diukur dari sarana dan prasarana yang tersedia, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. SDM merupakan unsur utama yang menggerakkan seluruh aspek operasional dan strategis pendidikan, baik yang berperan sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Keduanya memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, serta mendukung terwujudnya lingkungan pendidikan yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada mutu.¹

Di tengah dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan globalisasi, lembaga pendidikan dituntut untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan. Hal ini menuntut peningkatan kapasitas dan kompetensi dari seluruh SDM agar mampu menjalankan perannya secara profesional dan produktif. Dalam konteks inilah, peran pemimpin menjadi sangat krusial. Pemimpin lembaga pendidikan baik kepala sekolah, direktur madrasah, maupun pimpinan yayasan tidak hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan agen perubahan.²

Seorang pemimpin yang efektif mampu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi SDM, merancang strategi pengembangan yang berkelanjutan, serta menciptakan iklim kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan inovasi. Pemimpin juga berperan dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkarakter, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun kolektif lembaga. Di samping itu, kepemimpinan yang kuat

¹ Mawardi, A., Azzahra, C., Chepyan, M. N., & Sularmi, L. (2023). *Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3(1), 297–300. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/35195>

² Ismail, "Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Berbasis Teknologi," *Jurnal Pendidikan dan Teknologi* 5, no. 3 (2019): 23 <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i1.3862>

mampu menjembatani antara visi kelembagaan dengan implementasi nyata di lapangan, melalui pemberdayaan SDM yang optimal.³

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua lembaga pendidikan memiliki pemimpin yang mampu mengemban peran strategis tersebut secara maksimal. Masih banyak dijumpai pemimpin yang belum sepenuhnya menyadari pentingnya peningkatan kompetensi SDM sebagai faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagian lainnya terjebak dalam rutinitas administratif dan kurang memberi perhatian terhadap aspek pengembangan personal dan profesional dari para pegawainya. Akibatnya, lembaga pendidikan sulit berkembang dan cenderung stagnan dalam menjalankan fungsinya di tengah persaingan yang semakin ketat.⁴

Selain itu, kurangnya program pelatihan yang berkesinambungan, rendahnya budaya belajar organisasi, serta terbatasnya akses terhadap sumber daya pelatihan juga menjadi hambatan yang kerap dihadapi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adaptif dan progresif sangat diperlukan dalam mendorong transformasi pendidikan melalui peningkatan kualitas SDM yang sistematis dan terencana.⁵

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Melalui makalah ini, diharapkan dapat ditemukan gambaran yang jelas mengenai strategi kepemimpinan yang efektif, faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, serta implikasinya terhadap mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yaitu teknik penelitian yang dilakukan dengan mengandalkan berbagai referensi seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen resmi, serta sumber kredibel lainnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas. Studi pustaka dipilih sebagai pendekatan utama karena tema yang diangkat bersifat teoritis dan konseptual, yakni mengenai landasan profesi keguruan. Tujuan dari penggunaan metode studi pustaka adalah untuk menghimpun data sekunder yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh terkait teori, konsep, dan prinsip yang mendasari profesi guru. Kajian

³ Al Haqiyq, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Islam*. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 1(7), 45–52. <https://ejournal.amirulbangunbangsapublishing.com/index.php/jpnmb/article/view/137>

⁴ Sugianto, E. (2023). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Lembaga Perguruan Tinggi*. Jurnal Sustainable, 6(2), 884–889. <https://jurnal.lp2msasbabel.ac.id/index.php/sus/article/view/4425>

⁵ Mohammad Hadi, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 78.

ini mencakup perspektif dari ilmu pendidikan, sosiologi profesi, serta filsafat pendidikan. Data yang dianalisis bersumber dari literatur yang relevan dan terpercaya, seperti buku-buku pendidikan, peraturan perundang-undangan, hasil riset terdahulu, jurnal ilmiah baik nasional maupun internasional, serta dokumen organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI).⁶

Dalam tahap pengumpulan data, penulis menerapkan metode telaah dan analisis dokumen melalui beberapa tahapan, yaitu: Mengidentifikasi literatur yang relevan, Melakukan evaluasi dan seleksi terhadap literatur, Mengelompokkan data, Menganalisis data, Mensintesis data. Penerapan metode studi pustaka dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang menyeluruh dan bersifat teoritis mengenai konsep dasar profesi keguruan. Pemahaman tersebut diharapkan menjadi pijakan baik secara akademis maupun praktis dalam upaya pengembangan profesionalisme guru di masa depan. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk menambah wawasan keilmuan mengenai profesi keguruan dari perspektif pendidikan yang menekankan aspek normatif dan reflektif.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin sebagai Pengarah Visi dan Misi

Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menerjemahkan visi dan misi lembaga pendidikan menjadi program kerja yang konkret. Visi bukan hanya sekadar slogan, tetapi harus menjadi pedoman dalam setiap langkah strategis. Untuk itu, pemimpin dituntut mampu mengomunikasikan arah dan tujuan lembaga kepada seluruh elemen SDM, baik pendidik maupun tenaga kependidikan, agar seluruh kegiatan institusi sejalan dengan tujuan jangka panjang.

Misalnya, jika visi lembaga adalah menjadi sekolah berbasis digital, maka pemimpin harus menyusun roadmap digitalisasi yang mencakup pelatihan guru dalam teknologi pembelajaran, penyediaan infrastruktur, serta evaluasi berkala terhadap implementasi program.

Seorang pemimpin yang efektif dalam lembaga pendidikan tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengarahkan, tetapi juga untuk menerjemahkan visi dan misi lembaga menjadi langkah-langkah strategis yang konkret. Visi yang jelas dan terukur bukanlah sekadar slogan atau cita-cita semata, melainkan harus menjadi pedoman yang memandu setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh lembaga. Pemimpin yang sukses harus mampu

⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 25). Bandung: Alfabeta. (2017). Hlm. 22

⁷ Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (2019). Hlm. 19

memastikan bahwa visi lembaga dapat dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh elemen SDM, baik itu pendidik maupun tenaga kependidikan, sehingga semua kegiatan dan program yang dilaksanakan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang lembaga.⁸

Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan seluruh anggota lembaga pendidikan sangat penting untuk memastikan keselarasan dalam menjalankan visi tersebut. Pemimpin harus dapat menjelaskan dengan jelas arah dan tujuan lembaga, serta bagaimana setiap individu dalam lembaga berperan dalam mewujudkan visi tersebut. Komunikasi ini tidak hanya dilakukan sekali, tetapi secara berkesinambungan, agar semua pihak tetap fokus dan termotivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang efektif akan mengupayakan agar visi lembaga tidak hanya dikenal, tetapi juga dipahami dan diterima oleh seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagai contoh, jika visi lembaga adalah menjadi sekolah berbasis digital, maka pemimpin harus mampu menyusun dan melaksanakan program-program konkret untuk mewujudkan visi tersebut. Penyusunan roadmap digitalisasi menjadi langkah awal yang sangat penting dalam hal ini. Roadmap tersebut harus mencakup beberapa aspek utama, salah satunya adalah pelatihan teknologi bagi guru dan staf. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam mengoperasikan teknologi pembelajaran yang semakin berkembang, seperti penggunaan Learning Management System (LMS), aplikasi pembelajaran, serta platform digital lainnya yang dapat memperkaya pengalaman belajar mengajar.

Selain itu, pemimpin harus memastikan bahwa infrastruktur pendukung, seperti perangkat keras dan perangkat lunak, serta jaringan internet yang memadai, tersedia di lembaga. Tanpa dukungan infrastruktur yang memadai, program digitalisasi tidak akan berjalan dengan efektif. Pemimpin juga perlu mengalokasikan anggaran yang cukup untuk memastikan bahwa seluruh aspek yang diperlukan untuk mendukung digitalisasi dapat terpenuhi dengan baik. Pemimpin yang memiliki visi digitalisasi harus mampu merencanakan pengadaan infrastruktur secara bertahap, mengingat banyak lembaga pendidikan yang mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya.

Evaluasi berkala terhadap implementasi program juga sangat diperlukan untuk memastikan bahwa proses digitalisasi berjalan sesuai rencana. Pemimpin perlu menilai sejauh mana program digitalisasi telah diterapkan dengan efektif, apakah guru dan staf telah mampu mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran, dan apakah infrastruktur

⁸ James H. McClelland, *Motivating People to Work* (Prentice Hall, 1988), hlm. 132.

yang disediakan sudah mendukung kebutuhan tersebut. Dengan evaluasi yang sistematis, pemimpin dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian jika ditemukan kendala atau kekurangan dalam implementasi program.

Dengan langkah-langkah strategis yang jelas dan terukur, pemimpin dapat memastikan bahwa visi lembaga pendidikan yang berbasis digital dapat tercapai. Tentu saja, pencapaian visi ini memerlukan komitmen dan kerja keras dari seluruh pihak di lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan visi dengan baik, menyediakan sumber daya yang cukup, serta melakukan evaluasi secara berkala akan membawa lembaga pendidikan tersebut menuju masa depan yang lebih baik dan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.⁹

2. Peran Pemimpin dalam Pemetaan dan Pengembangan Kompetensi SDM

Salah satu langkah awal dalam peningkatan SDM adalah pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu. Pemimpin harus mengenali potensi, minat, dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan begitu, program pengembangan yang disusun dapat lebih tepat sasaran.

Contoh tindakan nyata meliputi:

Melaksanakan asesmen kompetensi secara berkala.

- a. Menyusun program pelatihan berdasarkan kebutuhan individu maupun tim.
- b. Mengadakan mentoring atau coaching secara rutin.
- c. Mendorong staf untuk mengikuti pelatihan eksternal atau pendidikan lanjutan.

Pengembangan kompetensi ini mencakup:

- a. Hard skill, seperti kemampuan menggunakan Learning Management System (LMS), mengelola data akademik, dan literasi digital.
- b. Soft skill, seperti kepemimpinan, komunikasi efektif, disiplin kerja, dan pelayanan prima.¹⁰

Salah satu langkah awal yang sangat penting dalam peningkatan SDM adalah pemetaan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam lembaga pendidikan. Pemimpin yang efektif harus dapat mengenali potensi, minat, serta keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan. Pemetaan ini akan membantu pemimpin untuk memahami kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh setiap anggota tim, serta menentukan area pengembangan yang diperlukan. Dengan mengetahui profil kompetensi masing-masing individu, pemimpin dapat menyusun program pengembangan yang lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap orang.

⁹ Anton M. Z. Giddens, *Sociology: A Brief Introduction* (Boston: Wadsworth, 2015), hlm. 20

¹⁰ Suharto, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 45 <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13217>

Tindakan nyata yang dapat dilakukan dalam rangka pemetaan kompetensi ini adalah melaksanakan asesmen kompetensi secara berkala. Asesmen ini berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan lebih lanjut. Asesmen yang dilakukan secara teratur juga memberikan gambaran perkembangan kompetensi dari waktu ke waktu, sehingga pemimpin dapat menilai efektivitas program pengembangan yang telah diterapkan.

Berdasarkan hasil asesmen, pemimpin dapat menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun tim. Program pelatihan ini bisa mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kemampuan teknis, pengembangan keterampilan sosial, atau pelatihan dalam bidang-bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pelatihan ini harus disusun dengan mempertimbangkan kompetensi yang masih perlu ditingkatkan agar hasil yang dicapai lebih optimal.

Selain itu, pemimpin dapat mengadakan mentoring atau coaching secara rutin sebagai bagian dari program pengembangan SDM. Mentoring dan coaching memberikan kesempatan bagi staf untuk menerima bimbingan secara langsung, baik dalam hal pengembangan profesional maupun pribadi. Pemimpin yang aktif dalam proses mentoring dan coaching dapat membantu staf mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari, serta memberi mereka arahan yang jelas untuk perkembangan karier mereka ke depan.

Pemimpin juga dapat mendorong staf untuk mengikuti pelatihan eksternal atau pendidikan lanjutan yang dapat mendukung pengembangan kompetensi mereka. Program pelatihan eksternal ini memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperluas wawasan dan keterampilan mereka, yang tidak hanya berguna bagi mereka secara individu, tetapi juga akan membawa manfaat bagi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan kompetensi yang perlu difokuskan mencakup dua aspek utama: hard skill dan soft skill. Hard skill meliputi keterampilan teknis yang langsung berhubungan dengan pekerjaan, seperti kemampuan menggunakan *Learning Management System* (LMS), mengelola data akademik, dan keterampilan literasi digital. Dengan perkembangan teknologi pendidikan yang semakin pesat, penguasaan hard skill ini menjadi sangat penting agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan tugas mereka dengan efisien dan efektif.

Di sisi lain, soft skill juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung kesuksesan lembaga pendidikan. *Soft skill* yang perlu dikembangkan antara lain kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi secara efektif, disiplin kerja, serta pelayanan prima. Kemampuan kepemimpinan yang baik akan membantu staf bekerja lebih efisien dalam tim, sedangkan

komunikasi yang efektif memungkinkan adanya koordinasi yang lancar dan pengertian yang lebih baik antar individu di lembaga pendidikan. Disiplin kerja dan pelayanan prima juga merupakan aspek penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

Dengan pendekatan yang menyeluruh terhadap pengembangan kompetensi, baik hard skill maupun soft skill, pemimpin dapat menciptakan SDM yang lebih profesional, berdaya saing, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang. Ini juga akan membawa dampak positif bagi kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga tersebut.¹¹

3. Penciptaan Iklim Organisasi yang Positif

Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas SDM. Pemimpin berperan penting dalam membentuk kultur organisasi yang mendukung tumbuhnya profesionalisme dan etos kerja tinggi.

Langkah-langkah pemimpin dalam menciptakan iklim positif antara lain:

- a. Menjalinkan komunikasi terbuka dan dua arah dengan staf.
- b. Memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c. Mengembangkan budaya saling menghargai, kerja sama, dan kepedulian.
- d. Menangani konflik secara bijaksana dan adil.

Iklim organisasi yang positif akan membuat pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap lembaga, yang pada akhirnya meningkatkan semangat belajar dan bekerja.¹²

Lingkungan kerja yang sehat dan positif adalah salah satu faktor utama yang mendukung kinerja optimal SDM dalam lembaga pendidikan. Ketika para tenaga pendidik dan kependidikan merasa dihargai, didukung, dan bekerja dalam suasana yang harmonis, semangat kerja mereka akan meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap lembaga. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan iklim organisasi yang mendukung tumbuhnya profesionalisme dan etos kerja tinggi di lingkungan lembaga pendidikan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, salah satu langkah yang harus diambil oleh pemimpin adalah menjalin komunikasi terbuka dan dua arah dengan staf. Pemimpin yang terbuka dalam berkomunikasi akan memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas dan

¹¹ Alimuddin, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hlm. 90-91

¹² Ahmad S. Suryanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2020), hlm. 33.

transparan antara pimpinan dan staf. Komunikasi yang efektif memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan, tantangan, dan aspirasi staf, sementara staf juga dapat mengemukakan pendapat, ide, atau masalah yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugas mereka. Komunikasi yang terbuka juga mencegah kesalahpahaman dan meningkatkan rasa saling pengertian antara pimpinan dan tenaga pendidik.

Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan ruang partisipasi bagi staf dalam pengambilan keputusan. Ketika staf merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil dan hasil yang dicapai. Partisipasi ini meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga dan memperkuat keterikatan mereka dengan tujuan lembaga pendidikan. Hal ini juga dapat menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap keberhasilan lembaga dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan bersama.

Mengembangkan budaya saling menghargai, kerja sama, dan kepedulian juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin yang mampu menumbuhkan budaya ini akan menciptakan suasana yang kondusif bagi semua pihak untuk bekerja dengan baik. Budaya saling menghargai mengurangi terjadinya persaingan yang tidak sehat dan memupuk kerjasama yang efektif antar tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini pada gilirannya menciptakan lingkungan yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain itu, pemimpin harus mampu menangani konflik dengan bijaksana dan adil. Konflik dalam organisasi adalah hal yang tidak bisa dihindari, namun cara pemimpin mengelola konflik tersebut sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi. Pemimpin yang dapat menangani konflik dengan cara yang adil, mendengarkan semua pihak terkait, dan mencari solusi yang win-win akan mengurangi ketegangan dan memperbaiki hubungan antar individu dalam lembaga. Dengan demikian, konflik tidak menjadi hambatan bagi terciptanya lingkungan kerja yang positif, tetapi justru dapat menjadi peluang untuk memperkuat komunikasi dan kerja sama.

Iklim organisasi yang positif, yang tercipta melalui langkah-langkah tersebut, akan membuat pegawai merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa memiliki terhadap lembaga. Hal ini akan berpengaruh besar pada semangat kerja dan motivasi mereka, baik dalam hal pengajaran maupun pelayanan administrasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan,

mereka akan lebih termotivasi untuk belajar, berkembang, dan bekerja dengan maksimal, sehingga kualitas pendidikan dan keberhasilan lembaga secara keseluruhan akan meningkat.¹³

4. Pemberian Apresiasi dan Evaluasi Kinerja

Pemimpin yang bijak tidak hanya menuntut kinerja tinggi, tetapi juga memberi apresiasi dan melakukan evaluasi yang adil. Pengakuan terhadap kerja keras, baik secara verbal, material, maupun dalam bentuk promosi jabatan, sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja SDM.

Pemimpin dapat melakukan:

- a. Evaluasi berkala terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan indikator yang objektif.
- b. Memberikan penghargaan, seperti “pegawai teladan bulan ini”.
- c. Menyusun sistem insentif berbasis kinerja.
- d. Menyediakan ruang umpan balik bagi SDM untuk menyuarakan aspirasi.
- e. Evaluasi dan apresiasi yang dilakukan secara konsisten akan mendorong SDM untuk terus meningkatkan kualitas diri dan berkontribusi maksimal.

Pemimpin yang bijak dalam lembaga pendidikan memiliki peran penting tidak hanya dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan SDM. Pemimpin yang hanya menuntut hasil tinggi tanpa memberi penghargaan atau melakukan evaluasi yang adil dapat menciptakan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja di kalangan SDM. Sebaliknya, dengan memberikan pengakuan terhadap kerja keras dan kontribusi yang telah diberikan, baik secara verbal, material, maupun dalam bentuk promosi jabatan, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

Salah satu langkah yang bisa diambil oleh pemimpin adalah melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan menggunakan indikator yang objektif dan transparan. Evaluasi yang jelas dan terstruktur memungkinkan SDM untuk mengetahui seberapa baik mereka telah melaksanakan tugas mereka dan di area mana mereka perlu meningkatkan diri. Hal ini juga memberi peluang bagi pemimpin untuk memberikan masukan yang konstruktif untuk pengembangan lebih lanjut.

Selain itu, memberikan penghargaan seperti gelar “pegawai teladan bulan ini” atau penghargaan lainnya dapat menjadi bentuk apresiasi yang efektif. Penghargaan ini tidak hanya memotivasi individu yang menerimanya, tetapi juga menjadi contoh bagi rekan-rekan kerja

¹³ Agus Salim, "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2021): 112 <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>

lainnya untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan bersama. Dengan cara ini, pemimpin memberikan dorongan positif kepada seluruh SDM untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin juga perlu menyusun sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan transparan. Sistem insentif ini tidak hanya dapat berupa penghargaan finansial, tetapi juga dapat berupa kesempatan untuk berkembang dalam karier, promosi jabatan, atau fasilitas lainnya yang dapat mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja. Dengan adanya sistem ini, SDM akan merasa dihargai atas kontribusinya dan lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga pendidikan.

Selain itu, menyediakan ruang umpan balik bagi SDM untuk menyuarakan aspirasi mereka juga merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan inklusif. Dengan mendengarkan suara dan kebutuhan SDM, pemimpin dapat mengambil keputusan yang lebih bijak dan tepat sasaran, serta mengatasi masalah yang mungkin muncul sebelum menjadi lebih besar. Hal ini juga memberi kesempatan bagi SDM untuk merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang berpengaruh pada kesejahteraan mereka.

Evaluasi dan apresiasi yang dilakukan secara konsisten akan mendorong SDM untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka, tidak hanya dalam aspek profesional tetapi juga dalam kontribusi terhadap tujuan dan visi lembaga pendidikan. Pemimpin yang mampu memotivasi dan menghargai SDM dengan cara yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan penuh semangat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan dan mutu pendidikan secara keseluruhan.¹⁴

5. Adaptasi terhadap Perkembangan Teknologi dan Inovasi

Di era digital, kompetensi teknologi menjadi kebutuhan dasar. Pemimpin berperan sebagai fasilitator dalam proses transformasi digital lembaga pendidikan, baik dari sisi akademik maupun administratif. Namun, banyak SDM yang belum melek teknologi atau merasa kesulitan dalam mengadopsi sistem baru.

Langkah pemimpin dalam hal ini meliputi:

- a. Mengadakan pelatihan teknologi secara bertahap dan sistematis.
- b. Menyediakan sarana prasarana pendukung seperti komputer, jaringan internet, dan aplikasi digital.

¹⁴ Hermawan, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2021): 150-162. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1853>

-
- c. Memberikan pendampingan secara langsung bagi SDM yang mengalami kesulitan adaptasi.
 - d. Menghargai proses belajar teknologi, bukan hanya hasil akhir.
 - e. Dengan keterlibatan pemimpin secara aktif, SDM akan lebih percaya diri dan terbuka untuk belajar hal-hal baru yang sebelumnya dianggap sulit.¹⁵

Di era digital saat ini, kemampuan teknologi menjadi keterampilan yang tak terelakkan bagi setiap individu, terutama di lingkungan lembaga pendidikan. Pemimpin memiliki peran penting dalam memfasilitasi transformasi digital yang tidak hanya terbatas pada bidang akademik, tetapi juga dalam aspek administratif dan pengelolaan lembaga. Sayangnya, banyak SDM di lembaga pendidikan yang masih menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi baru. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman, ketakutan terhadap perubahan, atau bahkan keterbatasan fasilitas yang mendukung. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan proses transformasi digital ini dapat terlaksana dengan baik.

Salah satu langkah pertama yang perlu diambil adalah mengadakan pelatihan teknologi secara bertahap dan sistematis. Pelatihan ini tidak hanya terfokus pada penggunaan alat atau aplikasi digital tertentu, tetapi juga pada pemahaman dasar-dasar teknologi yang dapat membantu SDM untuk merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menggunakan teknologi. Dengan pendekatan bertahap, pelatihan dapat disesuaikan dengan tingkat pemahaman dan kemampuan individu, menghindari beban yang berlebihan pada mereka yang mungkin baru pertama kali berinteraksi dengan teknologi.

Pemimpin juga harus memastikan bahwa sarana dan prasarana yang mendukung proses digitalisasi tersedia dengan memadai. Penyediaan fasilitas seperti komputer, jaringan internet yang stabil, dan aplikasi digital yang relevan sangat penting untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan para SDM. Tanpa fasilitas yang memadai, proses digitalisasi akan terhambat dan tidak maksimal, meskipun pelatihan telah dilakukan.

Selain itu, pemimpin perlu memberikan pendampingan secara langsung kepada SDM yang mengalami kesulitan dalam adaptasi terhadap teknologi baru. Pendampingan ini dapat berupa bimbingan secara pribadi atau kelompok kecil, yang memberikan kesempatan bagi SDM untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri, sehingga proses belajar menjadi lebih efektif. Dengan adanya pendampingan ini, SDM yang merasa kesulitan akan merasa lebih didukung dan termotivasi untuk terus belajar dan beradaptasi.

¹⁵ Eva S. Wulandari, "Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 22, no. 1 (2020): 28 <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2744>

Penting juga bagi pemimpin untuk menghargai proses belajar teknologi, bukan hanya hasil akhir. Seringkali, individu merasa tertekan untuk menguasai teknologi dengan cepat dan sempurna, padahal setiap orang memiliki tingkat kenyamanan dan kecepatan belajar yang berbeda. Pemimpin yang bijak akan memberikan penghargaan pada setiap kemajuan, sekecil apapun itu, dan menumbuhkan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Dengan keterlibatan pemimpin yang aktif dan penuh perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan SDM, diharapkan para tenaga pendidik dan kependidikan akan lebih percaya diri dalam menggunakan teknologi. Mereka akan merasa lebih terbuka untuk belajar hal-hal baru yang sebelumnya dianggap sulit atau menakutkan, dan pada akhirnya, akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang lebih modern dan berkualitas.¹⁶

6. Tantangan dan Solusi yang Dihadapi Pemimpin

Peran pemimpin dalam meningkatkan kompetensi SDM bukan tanpa hambatan. Tantangan yang sering dihadapi antara lain:

- a. Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas.
- b. Rendahnya kesadaran sebagian SDM untuk berkembang.
- c. Tingginya beban kerja administratif pemimpin sehingga fokus pada pengembangan SDM berkurang.
- d. Resistensi terhadap perubahan dari individu-individu tertentu.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, pemimpin perlu:

- a. Menjalani kerja sama dengan pihak luar, seperti dinas pendidikan, perguruan tinggi, atau LSM untuk mendukung pelatihan SDM.
- b. Mengembangkan strategi perubahan bertahap dan berbasis pendekatan humanistik.
- c. Memprioritaskan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari program tahunan lembaga.
- d. Melibatkan semua pihak dalam proses perubahan agar tercipta rasa tanggung jawab bersama.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kompetensi SDM lembaga pendidikan tidak lepas dari berbagai tantangan yang dihadapi. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM. Anggaran yang terbatas seringkali membatasi kesempatan bagi para tenaga pendidik dan kependidikan untuk mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, rendahnya kesadaran sebagian SDM untuk terus berkembang juga menjadi tantangan.

¹⁶ George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood: Irwin, 1993), hlm. 211.

Beberapa individu merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki dan enggan untuk mengikuti perubahan atau pembaruan dalam metode pengajaran maupun teknologi yang digunakan dalam pembelajaran.

Selain itu, beban kerja administratif yang tinggi pada pemimpin lembaga pendidikan seringkali membuat fokus pada pengembangan SDM berkurang. Pemimpin yang sibuk dengan tugas administratif dan manajerial cenderung kesulitan untuk memberi perhatian yang cukup pada peningkatan kualitas SDM di lembaga mereka. Tantangan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan, yang sering muncul dari individu-individu tertentu yang merasa nyaman dengan cara kerja atau metode yang telah diterapkan selama bertahun-tahun. Perubahan dalam sistem atau kebijakan pendidikan memerlukan waktu dan pendekatan yang tepat agar dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota lembaga.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, pemimpin perlu mengembangkan beberapa strategi. Salah satunya adalah menjalin kerja sama dengan pihak luar, seperti dinas pendidikan, perguruan tinggi, atau lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang dapat membantu dalam penyediaan pelatihan dan program pengembangan SDM. Selain itu, pemimpin harus mampu mengembangkan strategi perubahan yang bertahap, dengan pendekatan yang humanistik dan melibatkan semua pihak dalam prosesnya. Pemimpin harus memahami bahwa perubahan tidak dapat dipaksakan secara langsung, melainkan harus dilakukan dengan cara yang menghargai keinginan dan kesiapan individu. Dengan demikian, perubahan dapat diterima dengan baik dan dijalankan secara efektif.

Selanjutnya, pemimpin perlu memprioritaskan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari program tahunan lembaga. Hal ini menunjukkan komitmen pemimpin terhadap kualitas dan keberlanjutan pendidikan yang bermutu. Selain itu, pemimpin harus melibatkan seluruh anggota lembaga dalam proses perubahan, agar setiap individu merasa memiliki tanggung jawab dan berperan dalam keberhasilan pengembangan SDM. Dengan adanya keterlibatan bersama, rasa kebersamaan dan saling mendukung akan memperkuat upaya untuk menciptakan lembaga pendidikan yang lebih berkualitas dan berdaya saing.¹⁷

KESIMPULAN

Pemimpin memiliki peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai mutu yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kinerja guru, tetapi juga sangat

¹⁷ Agus Salim, "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2021): 112 <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>

bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam mengelola, membina, dan memberdayakan seluruh elemen SDM secara optimal. Pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menerjemahkan visi-misi lembaga ke dalam program-program nyata yang relevan dan adaptif terhadap perubahan zaman. Melalui pemetaan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, penciptaan iklim kerja yang positif, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian apresiasi dan motivasi kerja, pemimpin dapat menumbuhkan potensi dan meningkatkan profesionalitas SDM. Selain itu, pemimpin juga harus mampu memfasilitasi proses adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan inovasi pendidikan, serta mampu mengatasi tantangan internal seperti resistensi perubahan dan keterbatasan sumber daya. Dengan kepemimpinan yang efektif dan transformatif, maka lembaga pendidikan akan memiliki SDM yang unggul, berintegritas, dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Untuk meningkatkan kompetensi SDM di lembaga pendidikan, pemimpin perlu secara konsisten melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap SDM yang ada melalui pelatihan yang relevan, penerapan teknologi terbaru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan kesejahteraan dan memberikan apresiasi yang sesuai kepada tenaga pendidik dan kependidikan sebagai bentuk motivasi. Pemimpin juga diharapkan dapat lebih aktif menjalin kerjasama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan lainnya atau pemerintah, untuk mengoptimalkan sumber daya dan mengatasi tantangan yang dihadapi dalam proses peningkatan kompetensi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim, "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2021): 112
- Ahmad S. Suryanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2020)
- Alimuddin, *Strategi Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017)
- Anton M. Z. Giddens, *Sociology: A Brief Introduction* (Boston: Wadsworth, 2015)
- Arriany, I., Ibrahim, N., & Sukardjo, M. (2020). Pengembangan modul online untuk meningkatkan hasil belajar Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 52–66.
- Eva S. Wulandari, "Implementasi Pengembangan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran* 22, no. 1 (2020): 28

-
- Fahyuni, E. F., Romadlon, D. A., Hadi, N., Haris, M. I., & Kholifah, N. (2020). Model aplikasi cybercounseling Islami berbasis website meningkatkan self-regulated learning. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 93–104.
- George R. Terry, *Principles of Management* (Homewood: Irwin, 1993)
- Handayani, F., & Adelvia, K. (2020). Instagram Tourism: Menciptakan Hype Pada Destinasi Wisata (Studi pada Akun @Indoflashlight). *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 24(2), 105–118.
- Hasnan, S. M., Rusdinal, & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Penggunaan Model Discovery Learning Dan Motivasi Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 239–249.
- Hermawan, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 2 (2021): 150-162.
- Ismail, "Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan Melalui Pelatihan Berbasis Teknologi," *Jurnal Pendidikan dan Teknologi* 5, no. 3 (2019): 23
- James H. McClelland, *Motivating People to Work* (Prentice Hall, 1988)
- Lestari, R. D. (2020). Jurnalisme Digital dan Etika Jurnalisme Media Sosial (Studi pada Akun Instagram @tempodotco dan @tribunjogja). *Jurnal IPTEK-KOM*, 22(2), 159–174.
- Mohammad Hadi, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2018),
- Muannas, M., & Mansyur, M. (2020). Model Literasi Digital untuk Melawan Ujaran Kebencian di Media Sosial. *Jurnal IPTEK-KOM*, 22(2), 125–142.
- Napitupulu, R. M. (2020). Dampak pandemi Covid-19 terhadap kepuasan pembelajaran jarak jauh. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 23–33.
- Prahenti, D. S., Rusijono, & Mariono, A. (2020). Pengaruh inkuiri terbimbing terhadap kemampuan mengidentifikasi sumber energi di sekitar manusia dan kemandirian belajar IPA. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 78–92.
- Pujianto, A. A., Degeng, I. N. S., & Sugito, S. (2020). Pengaruh penggunaan aplikasi Plantnet dan gaya belajar terhadap hasil belajar. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 12–22.
- Ramli, T. S., Ramli, A. M., Permata, R. R., Ramadayanti, E., & Fauzi, R. (2020). Aspek Hukum Platform E-Commerce Dalam
- Sari, B. T. W., & Kristin, F. (2020). Efektivitas Penggunaan Model Problem Based Learning Dan Model Group Investigation Terhadap Kemampuan Kerjasama Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 257–267.
- Suharto, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas," *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan* 3, no. 1 (2020):

-
- Suparman, T., Prawiyogi, A. G., & Susanti, R. E. (2020). Pengaruh Media Gambar Terhadap Hasil Belajar IPA Pada Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 250–256.
- Tiari, I., Zulkardi, & Siahaan, S. M. (2020). Pengembangan e-learning berbasis chamilo pada pembelajaran simulasi dan komunikasi digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 1–11.
- Utomo, D. W., & Kurniawan, D. (2020). Formasi kelompok dinamis untuk mendukung kolaborasi pembelajaran proyek perangkat lunak. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 42–51.
- Waskito, K. L., Subandowo, M., & Rusmawati, R. D. (2020). Pengembangan modul hybrid termodinamika berbasis Self Directed Learning (SDL) bagi pelaut. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 67–77.
- Wicaksana, R. H., Munandar, A. I., & Samputra, P. L. (2020). Studi Kebijakan Perlindungan Data Pribadi dengan Narrative Policy Framework: Kasus Serangan Siber Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal IPTEK-KOM*, 22(2), 143–158.
- Winoto, Y. C., & Prasetyo, T. (2020). Efektivitas Model Problem Based Learning Dan Discovery Learning Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 228–238.
- Yukti, C. N. D., & Wahyono, S. B. (2020). Proses pembelajaran dalam komunitas Joglo Tani. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 7(1), 34–41.