

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Industri 4.0

Elfina Saely¹, Shaleh²

^{1,2}Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

E-mail: ¹vhiin123@gmail.com *

*Penulis korespondensi

Riwayat artikel: submit: 1 Januari 2023; revisi: 19 Februari 2023, diterima: 29 Maret 2023

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dari setiap inti pengembangan, karena hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mempercepat pembangunan nasional. Jumlah penduduk yang besar hanya akan menjadi beban pengembangan jika kualitasnya tidak memadai. Sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Pada era selanjutnya terdapat prioritas yang lebih tinggi akan diberikan pada pemberdayaan sumber daya manusia dengan kemampuan berpikir tingkat lanjut untuk beradaptasi dengan tantangan masa depan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Serta literatur pendukung yang mungkin relevan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian deskriptif merupakan gambaran yang jelas tentang apa yang diteliti. Penelitian dengan metode penelitian kualitatif peneliti menggunakan wawancara mendalam dan penelusuran literatur sebagai alat bantu pengumpulan data. Data yang diperoleh selama investigasi dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini adalah Peningkatan mutu sumber daya manusia salah satunya tenaga pendidik merupakan perwujudan *capacity building* yang ditujukan untuk penguatan tenaga dosen melalui pengembangan keterampilan (kinerja) dan tanggung jawab yang berbeda, serta suasana yang sinergis dengan pemerintah (kotamadya) dan guru. Upaya optimalisasi kinerja guru secara berkelanjutan merupakan faktor kunci peningkatan mutu pendidikan dibandingkan faktor lainnya.

Kata kunci: Pendidikan, SDM, Pengembangan

ABSTRACT

The quality of human resources is the most important part of every core development, because only quality human resources can accelerate national development. The large population will only become a development burden if the quality is not adequate. Human resources are expected to be able to adapt to the industrial revolution paradigm. In the next era, higher priority will be given to empowering human resources with advanced thinking skills to adapt to future challenges. This study uses a qualitative descriptive research method. As well as supporting literature that may be relevant to the research being conducted. The results of descriptive research are a clear picture of what is being studied. Research with qualitative research methods researchers use in-depth interviews and literature searches as a means of data collection. The data obtained during the investigation can be divided into primary data and secondary data. The results of this study are Improving the quality of human resources, one of which is educators, is a manifestation of capacity building aimed at strengthening lecturers through the development of different skills (performance) and responsibilities, as well as a synergistic atmosphere with the government (municipality) and teachers. Efforts to optimize teacher performance on an ongoing basis are a key factor in improving the quality of education compared to other factor

Keywords: Education, human resources, development



Copyright © 2021 The Author(s)

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang sangat beragam secara budaya dan meskipun Indonesia dikenal sebagai negara yang kaya, namun masih sangat sedikit sumber daya manusia di bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang sangat penting mengingat belum mampu menandingi pendidikan negara-negara maju. Oleh karena itu, pendidikan yang ada di Indonesia saat ini memerlukan evaluasi dan perbaikan yang sistematis. Pengembangan sumber daya manusia adalah manusia yang berwatak pendidik yang profesional disiplin, pendidik adalah manusia yang berkelakuan baik, berbudi pekerti luhur yang memberikan ilmu pengetahuan baik di tingkat sekolah maupun di masyarakat, dan profesional adalah manusia (Putra & Sobandi, 2019). Seseorang yang memiliki pekerjaan atau pekerjaan yang sangat terampil, membimbing tindakan orang lain, dan menganut nilai-nilai moral yang mendasarinya.

Dampak globalisasi yang semakin meningkat tidak dapat dihindari, yang menjadi tantangan bagi sistem pendidikan Indonesia yang semakin besar dan kompleks. Tantangan ini menuntut pemutakhiran sistem pendidikan agar tidak ketinggalan zaman dan dapat bersaing dengan negara lain. Beberapa faktor yang menjadi alasan yang mendasari adalah mereka tidak mahir dalam belajar pelajarannya, dan beberapa guru mengajar di luar bidangnya, yang jelas perlu mengembangkan keterampilan untuk menjadi semakin mahir di bidang tersebut (Kasmiati, 2022). Pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal baru, dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan di semua lembaga dan organisasi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini dan menghadapi tantangan masa depan. Harap dicatat bahwa guru dan staf perlu dilatih tentang berbagai aspek tugas yang diberikan. Apalagi jika ada guru atau staf baru, mereka perlu penyesuaian atau induksi awal ke dalam lingkungan sekolah dan harus mengikuti pelatihan tentang tugas-tugas yang diwajibkan telah pergi. Bahkan guru dan staf yang berpengalaman pun masih sangat perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka karena selalu ada cara yang lebih baik untuk menjadi lebih produktif di tempat kerja.

Pengembangan adalah tentang menginspirasi, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas orang lain, membuat orang merasa jauh lebih baik dari sebelumnya (Yuliyati, 2020). Setiap orang membutuhkan dorongan dan motivasi untuk belajar, mengubah hidup mereka, dan meningkatkan kehidupan mereka. Peneliti terdahulu melakukan riset dan menemukan bahwa Indonesia yang berpenduduk 265 juta jiwa merupakan negara terpadat ke-4 di dunia, sehingga sering mendengar bahwa Indonesia memiliki kepadatan penduduk yang tinggi dan baik untuk meremajakan anak, remaja, dewasa bahkan orang tua. Kurangnya pengetahuan, kurangnya pengembangan sumber daya manusia (Suwandi, 2019).

Oleh karena itu, mereka tidak mampu membangun kepribadian dan kemudian memprovokasi penipuan diri sendiri. Pengetahuan dalam hal ini berarti berbagai gejala yang ditemui dan diterima seseorang melalui pengamatan manusia, pengetahuan yang muncul ketika seseorang menggunakan pikirannya untuk mempersepsi objek, peristiwa tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Menghadapi permasalahan yang dihadapi masyarakat, pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah dan upaya untuk memupuk manusia yang kurang ilmunya, terutama yang lemah secara alamiah. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seluruh manusia yang ikut serta dalam sebuah organisasi untuk mencapai target dari organisasi tersebut. Nawawi membagi pengertian sumber daya manusia menjadi dua yaitu pengertian makro dan pengertian mikro. Definisi sumber daya manusia secara makro mencakup semua orang dalam usia kerja yang merupakan penduduk atau warga negara yang berada dalam suatu negara atau batas wilayah tertentu, baik yang memiliki pekerjaan (tenaga kerja) maupun yang tidak. Memahami sumber daya manusia dalam arti mikro yang paling sederhana adalah

orang atau individu yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut staf, karyawan, juru tulis, buruh, dll (Fatahillah & Padang, 2021).

Dapat diketahui bahwa sumber daya manusia adalah semua yang terlibat dalam suatu organisasi yang memimpin organisasi dari berbagai kalangan, baik bawahan maupun atasan, baik kepala sekolah maupun satpam, manajer dan manajer madya. Sumber daya yang paling penting untuk sebuah organisasi adalah orang, pekerjaan, bakat, kreativitas dan antusiasme untuk organisasi. Oleh karena itu, masalah kepegawaian menyebabkan masalah organisasi. Hal ini mengakibatkan tersedianya personel yang mampu merencanakan dan melaksanakan kegiatan program. Kemampuan ini ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, dan tenaga kerja produktifitas. Kualitas sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dari setiap inti pengembangan, karena hanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mempercepat pembangunan nasional (Mardhiyah et al., 2021). Jumlah penduduk yang besar hanya akan menjadi beban bagi pengembangan jika kualitas sumber daya manusianya tidak memadai. Sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma pada revolusi industri. Pada era selanjutnya terdapat prioritas yang lebih tinggi akan diberikan pada pemberdayaan sumber daya manusia dengan kemampuan berpikir tingkat lanjut untuk beradaptasi dengan tantangan masa depan. Melalui pemikiran yang maju, fleksibel, dan metodis, orang akan dapat menggunakan sains modern (internet of things, robotika, kecerdasan buatan).

Kita juga membutuhkan revolusi mental yang dimulai dengan perubahan mindset negatif dan ketakutan, seperti paradigma bahwa industri 4.0 membuat teknologi menjadi sulit dan lapangan kerja akan hilang (Sunarto, 2020). Sejalan dengan tuntutan era Industri 4.0, kita harus berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan belajar dan kemampuan agar memiliki daya saing yang lebih kuat. Tentunya kita berharap revolusi industri ini dapat dikendalikan. Perlu ada pengakuan bersama antara pemerintah, bisnis, dan masyarakat umum bahwa transformasi Industri 4.0 adalah keharusan. Ada banyak faktor yang dapat membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya melalui pendidikan. Dalam pengaplikasiannya di dunia pendidikan dibutuhkan lebih banyak sumber daya manusia. Akan tetapi dengan memenuhi kualitas yang dibutuhkan untuk dapat menyampaikan ilmu pengetahuan dengan baik dan benar. Berbagai sistem pendidikan yang dapat digunakan untuk dilakukan dalam memberdayakan manusia sebagai perantara dalam penyampaian ilmu pengetahuan bagi masyarakat (Tahar et al., 2022).

Pendidikan abad 21 ini tidak boleh disamakan dengan model pendidikan sebelumnya. Perubahan yang sangat dramatis dan sporadis memerlukan pertimbangan aspek pendidikan itu sendiri penting dalam memberikan arah bagi kemajuan hidup manusia. Topik yang hangat diperdebatkan forum-forum ilmiah baik di bidang pendidikan, politik, maupun ekonomi menitikberatkan pada adanya era revolusi generasi keempat, yang lebih sering disebut dengan Revolusi Industri 4.0, atau disingkat IR4. Investasi yang tepat dalam pembangunan pendidikan, melalui pembangunan, pengadaan dan pemeliharaan sekolah, meningkatkan ekonomi masyarakat dengan multiplier effect yang besar (Setiawati et al., 2022). Meningkatkan kualitas infrastruktur pendidikan dan guru. Masyarakat yang berkualitas tidak hanya dapat menangkap semua kesempatan kerja yang tersedia melalui investasi, tetapi juga dapat menciptakan lapangan kerja baru (Alwy, 2022). Apalagi, karena isu pendidikan merupakan isu lintas sektoral, semua pemangku kepentingan, terutama pembuat kebijakan pendidikan, harus berkomitmen untuk melakukan hal yang benar berdasarkan mutu pendidikan yang bermutu. Indeks pendidikan yang di Indonesia memang mengalami peningkatan setiap tahun namun hal itu belum menjawab tantangan revolusi industri 4.0, karena kenyataannya Indonesia tergolong lambat dalam merespon revolusi ini, dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia. Sistem pendidikan saat ini perlu menjadi perhatian serius untuk

semua pihak, terutama pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan (Hermanto, 2020).

Di sisi lain, pendidikan harus dilayani dengan sebaik-baiknya oleh keluarga dan masyarakat dengan cara terintegrasi dengan berbagai lembaga yang secara sadar diselenggarakan untuk memenuhi fungsinya yang diklaim fungsional (Hidayat, 2020). Hanya dapat melihat hasil pelatihan di sini. Hal ini sangat erat kaitannya tidak hanya dengan kualitas individu suatu negara, tetapi juga dengan kualitas kehidupan masyarakat, bangsa dan negara.

Revolusi Industri 4.0 secara tidak langsung menuntut perbaikan dari kalangan pendidikan. Tentu saja, mengingat sifat dunia kerja di era ini, hal ini berimplikasi pada perubahan jenis pekerjaan yang tersedia. Banyak pekerjaan yang hilang karena tidak dibutuhkan lagi. Tentu saja, perubahan gaya kerja memerlukan serangkaian keterampilan baru yang harus dimiliki lulusan perguruan tinggi. Menurut pemaparan World Economic Forum (2015) dalam (Nugraha & Octavianah, 2020), pada tahun 2020 terdapat 10 keterampilan yang relevan dengan era Revolusi Industri 4.0. (1) Pemecahan masalah yang kompleks, (2) kerja sama dengan orang lain, (3) manajemen sumber daya manusia, (4) pemikiran kritis, (5) negosiasi, (6) kontrol kualitas, (7) orientasi layanan, (8) penilaian dan keputusan niat, (9) belajar aktif, (10) Kreativitas.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi memimpin kegiatan menuju kesuksesan dalam dunia pendidikan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengembangan sumber daya manusia. pengembangan sumber daya manusia mencakup tugas mendayagunakan sumber daya manusia lembaga secara optimal agar dapat berfungsi secara optimal guna mencapai dan mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi (Zubaidah, 2019). Penulis ingin membahas tentang pentingnya mengatur strategi pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. serta literatur pendukung yang mungkin relevan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian deskriptif merupakan gambaran yang jelas tentang apa yang diteliti (Fadli, 2021). Penelitian dengan metode penelitian kualitatif peneliti menggunakan wawancara mendalam dan penelusuran literatur sebagai alat bantu pengumpulan data. Data yang diperoleh selama investigasi dapat dibagi menjadi data primer dan data sekunder. Teknologi pengumpulan data yang digunakan penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data kualitatif berupa survei lapangan dan survei kepustakaan. Dua teknik pengumpulan data membantu kami mendapatkan data primer dan sekunder yang lebih komprehensif dan rinci tentang masalah yang diangkat oleh penulis. Memilih lokasi internal penelitian ini akan dilakukan di lokasi yang dapat mendukung penelitian dan relevan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang dikaji dengan menggambarkan objek penelitian dan keadaannya saat ini sebagaimana adanya atau sebagaimana adanya (Azhari et al., 2023). Penerapan metode penelitian deskriptif tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi mencakup analisis dan interpretasi data yang mengatakan, apa pun yang dikumpulkan adalah kunci untuk kepentingan penelitian, diikuti dengan diskusi kelompok fokus yang mencakup pertanyaan tentang definisi masalah dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran dominan dalam lembaga dan organisasi terutama dalam dunia pendidikan. Memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat membutuhkan tenaga yang terampil di bidang pendidikan isu sumber daya manusia masih menjadi topik hangat bagi organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia ini memainkan peran penting dalam semua kegiatan organisasi. Bahkan jika didukung oleh peralatan, infrastruktur, dan sumber daya keuangan yang berlebihan tidak ada aktivitas organisasi yang dapat diselesaikan dengan baik tanpa dukungan personel dari orang-orang memegang kunci keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Ma'rifah (2020) menyebutkan bahwa untuk perkembangan jasmani dan rohani orang-orang terpelajar, dimana pendidikan adalah petunjuk atau instruksi yang disadari oleh seorang pendidik, menuju pembentukan pendidikan dasar dan manajemen serta pembinaan peserta didik. diganti dengan istilah pendidikan. Pendidikan adalah seni, praktik, atau profesi mengajar. Dalam arti yang lebih luas setiap ilmu atau pendidikan sistematis yang berkaitan dengan asas atau cara mengajar, mengarahkan atau menyuruh anak didik diganti dengan istilah pendidikan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia, Pasal 1 No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah: peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, jiwa keagamaan, disiplin diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia kemampuan yang diperlukan oleh diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara. Menurut Sujana (2019), tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan manusia sedemikian rupa. Pengetahuan yang diperolehnya menjadi bagian dari manusia seutuhnya yang kreatif, memberdayakannya untuk menggunakan sumber daya manusia untuk kepentingan umat manusia dan mewujudkan keadilan, kemajuan, dan ketertiban di dunia.

Dapat ditarik kesimpulan berdasarkan pernyataan ini bahwa pendidikan adalah suatu bentuk kegiatan yang dimaksudkan untuk lebih mengarahkan dan mengembangkan potensi anak didik dan menjadikannya aplikatif dalam kehidupan sehari-hari. Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep berbeda yang saling terkait satu sama lain. Pendidikan merupakan wahana pengembangan, karena pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan. Dan selama pendidikan memerlukan orang-orang yang berbakat sebagai aset dalam proses pembangunan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pengembangan dan pendidikan.

Pendidikan sumber daya manusia adalah proses pengembangan jangka panjang yang menekankan konsep teoritis dan abstrak serta melibatkan pendidikan dan praktik yang sistematis. Pelatihan adalah semacam proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan eksternal, suatu sistem pendidikan yang diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dengan cara yang lebih menekankan praktek daripada teori. Di negara-negara maju, sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan dipitang sebagai pilar utama dari infrastruktur yang mapan disektor pendidikan. Situasi ini berbeda dengan pendidikan di Indonesia yang menghadapi masalah kepegawaian.

Adanya kesenjangan dan ketidaksesuaian antara kinerja semua jenjang pendidikan dengan tuntutan masyarakat mengenai dunia kerja merupakan contoh pekerjaan rumah pendidikan di Indonesia yang perlu segera dibenahi karena pendidikan masih terlihat jauh lebih rendah dan menjadi sebuah beban daripada menjadi penguat dalam berkehidupan. Dari perspektif teori modal manusia, pendidikan menghadapi masalah kurangnya investasi modal manusia, yaitu kurangnya pengembangan semua potensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk pengembangan. Akibatnya, pendidikan di Indonesia belum mencapai hasil yang terukur, bahkan lulusannya banyak yang

mendapatkan pekerjaan. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui berbagai jalur, termasuk pendidikan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lebih menekankan pada pelatihan. Sifat-sifat dasar seperti iman dan taqwa, budi pekerti, kecerdasan, kedisiplinan, dan kreativitas. Pendidikan memiliki nilai strategis dalam pengembangan sumber daya manusia dan berperan penting sebagai investasi masa depan. Secara teori, pendidikan merupakan basis pertumbuhan ekonomi, basis pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk mengurangi kemiskinan dan ketimpangan pendapatan, serta untuk meningkatkan kualitas peradaban manusia pada umumnya.

Era globalisasi yang diliputi dengan keterbukaan di segala bidang kehidupan menuntut peningkatan manusia yang kompeten dengan pengetahuan dan keterampilan yang tepat, diimbangi dengan nilai-nilai spesifik yang selaras dengan karakteristik dunia baru. Dengan kata lain, dunia tanpa batas berarti komunikasi antar manusia akan menjadi begitu mudah, cepat, dan intens sehingga batas ruang akan hilang. Nilai adalah: Profesionalisme, daya saing, efektivitas dan efisiensi dalam proses kerja. Hal ini menuntut fungsi pengajaran tidak hanya sebagai 'agen pengetahuan' tetapi juga mampu merespon pengalaman, keterampilan dan nilai-nilai globalisasi dalam paket pengajaran. Oleh karena itu, arah pendidikan harus relevan dan proporsional dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang dengan kebutuhan berbagai sektor, terutama dunia industri dan dunia usaha. Oleh karena itu, di era globalisasi ini, diperlukan cara baru dalam menentukan manusia berkualitas dalam pendidikan.

Masyarakat pendidikan harus siap menghadapi era 4.0 terutama dalam sumber daya manusia. Inovasi dalam pembelajaran sangat dibutuhkan. Pembelajaran di kelas tidak lagi wajib. Dengan kata lain, ruang kelas bukanlah satu-satunya tempat untuk belajar. Melalui inovasi dalam pembelajaran, pendidik dan pengelola sumber daya manusia diharapkan mampu beradaptasi dengan evolusi teknologi informasi dan komunikasi. Selain penyesuaian terhadap perkembangan teknologi tersebut, era 4.0 juga harus memungkinkan perilaku positif. Hal ini perlu dikembangkan dengan cara menyeimbangkan kemajuan teknologi dengan perilaku pribadi dan etis yang selaras dengan budaya masyarakat Indonesia.

Dari hasil wawancara dengan sejumlah pengamat publik dapat disimpulkan bahwa salah satu hal yang dapat berpengaruh untuk menghadapi masa 4.0 ini adalah dengan menggunakan metode pelatihan dan mengatur strategi yang sesuai untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Metode pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia tentunya melalui pelatihan dan pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di organisasi. Pelatihan dan pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara kemampuan kerja pegawai. Namun, ada metode pelatihan dan pengembangan staf yang dapat membantu meningkatkan tanggung jawab dan disiplin anggota. Pakar pendidikan telah menyusun berbagai skenario terkait dengan karakteristik manusia atau masyarakat di abad ke-21. Salah satunya adalah pendapat Robert Reich yang dikutip Mastuhu, bahwa orang yang memiliki kualitas intelektual memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) Nilai tambah (nilai tambah, keahlian, profesionalisme); (2) Berpikir Sistem Abstrak (mampu berpikir secara rasional dan mengabstraksikan masalah secara sistematis melalui pendekatan ilmiah yang objektif); (3) Eksperimen dan uji (dapat melihat data dari berbagai sudut dan memikirkan apa yang ada di balik data tersebut) (4) Kolaborasi (dapat berkolaborasi dan bersinergi)

Pemerintah berkewajiban untuk menciptakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia di berbagai bidang sesuai dengan kebutuhannya. Analisis kebutuhan ini didasarkan oleh teori yang ada pada pemberdayaan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan peningkatan mutu pendidikan guna menciptakan talenta unggul dan berdaya saing, dimulai

dengan peningkatan mutu kinerja pendidik yang profesional. Menurut Rivai, V& Murni, S. didalam pemberdayaan memiliki dua pengertian yakni implikasi ini berarti bahwa konsep peningkatan mutu pendidikan tidak mengoptimalkan kemampuan guru dalam menjalankan perannya dalam peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu sumber daya manusia salah satunya tenaga pendidik merupakan perwujudan *capacity building* yang ditujukan untuk penguatan tenaga dosen melalui pengembangan keterampilan (kinerja) dan tanggung jawab yang berbeda, serta suasana yang sinergis dengan pemerintah (kotamadya) dan guru. Upaya optimalisasi kinerja guru secara berkelanjutan merupakan faktor kunci peningkatan mutu pendidikan dibandingkan faktor lainnya. Guru dalam perannya yakni dia bertanggung jawab atas perkembangan siswanya dan berusaha untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Kemungkinan emosional dan psikomotor. Guru juga merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab mendukung perkembangan fisik dan intelektual anak didiknya agar mencapai tingkat kedewasaan. Lebih jauh lagi, guru adalah makhluk sosial dan makhluk pribadi yang mandiri.

Guru memiliki berbagai kedudukan dan jabatan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti (1) pegawai negeri dan pegawai swasta, (2) tenaga profesional dan (3) tokoh masyarakat. Sebagai pegawai negeri dan pegawai swasta, guru dengan memperoleh Surat Keputusan (SK) Kerajaan yang dikeluarkan baik oleh pemerintah maupun oleh penyelenggara jasa pendidikan dan mempunyai hak dan kewajiban yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku memperoleh status sebagai PNS dan swasta. Untuk hasil penelitian-penelitian sebelumnya peneliti hanya menekankan pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM) terkait mutu pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, disamping aspek pendidikan manusia yang ada.

Sumber Daya juga memerlukan tambahan keterampilan dan wawasan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan profesionalitas guru yang melaksanakan proses pembelajaran, serta dapat meningkatkan motivasi bagi guru dalam mengajar. Dengan demikian, pencapaian di akhir merupakan hasil yang dapat dijadikan ukuran kecukupan prinsip-prinsip pembelajaran yang diterapkan dalam program pelatihan dan pengembangan. Dengan kata lain, proses pembelajaran diharapkan berlangsung cepat, karena peserta pelatihan dan pengembangan menganggap prinsip-prinsip pembelajaran yang diterapkan sudah sesuai. Pada dasarnya, setiap orang harus memiliki prinsip belajar saat mereka belajar dan bekerja, tetapi prinsip belajar ini dapat berubah dengan pelajaran, pengaruh, atau kontribusi baru dari orang lain.

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKOMPETENSI 4.0

Di era Revolusi Industri Keempat, Sumber Daya Manusia (SDM) harus terampil, kreatif, inovatif, berdaya saing, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Selayaknya yang telah diketahui, revolusi Industri 4.0 membawa terobosan teknologi yang mendisrupsi atau mengubah kehidupan masyarakat secara mendasar (Pratiwi, 2020). Banyak aktivitas manusia kini digantikan oleh teknologi digital dan bahkan ada yang digantikan oleh robot. Transformasi tenaga kerja manusia menuju digitalisasi merupakan tantangan yang kita hadapi dan harus dicarikan solusinya. Peran manusia secara bertahap diambil alih oleh mesin otomatis.

Pembangunan sumber daya manusia pada dasarnya melenceng dari keinginan utama sebagai modal dasar (asset value) pembangunan di beberapa negara Asia yang padat penduduk dan tidak hanya menjadi beban pembangunan itu sendiri. 9-15 Oktober 2019, dan perkembangan sosial negara-negara di kawasan Asia-Pasifik. Topik utama diskusi terkait dengan upaya pengembangan sumber daya manusia. Topik yang satu ini menjadi topic perbincangan yang sangat menarik di era pengembangan saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia penting dalam iklim ekonomi saat ini. Pendidikan diharapkan lebih berperan dalam program pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada tumbuh dan berkembangnya etos kerja yang positif. Etos kerja dimaksudkan untuk mengubah sikap orang-orang yang menghadapi perkembangan ini. Pada tahap perkembangan saat ini, tampaknya perlu ditumbuhkan sikap berinisiatif dari pada hanya menunggu peluang.

Upaya menjadikan sumber daya manusia sebagai modal dasar pengembangan selalu dikaitkan dengan upaya mengembangkan kualitas manusia tersebut. Kuantitas mengacu pada jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kontribusinya terhadap pembangunan kurang penting daripada kualitas. Selain itu, banyaknya generasi sumber daya manusia yang berkualitas buruk menjadi beban pembangunan bangsa. Di sisi lain, kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia termasuk kemampuan non fisik (kecerdasan dan spiritualitas). Oleh karena itu, dalam rangka percepatan pengembangan di setiap bidang, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhannya yang penting.

Kualitas sumber daya manusia juga memiliki dua dimensi yaitu fisik dan non fisik dengan kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lainnya. Untuk meningkatkan kualitas fisik, dapat diwujudkan dengan melakukan kegiatan pemograman tentang kesehatan dan gizi. Upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas atau keterampilan non fisik. Inisiatif ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Mengingat unsur pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemerintah perlu meningkatkan pendidikan sebagai prioritas utama.

Strategi yang digunakan untuk meningkatkan upaya pengembangan SDM dalam dunia pendidikan yang dalam Era Industri 4.0 ini antara lain:

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (masa depan) ditujukan untuk membekali diri mereka dengan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka. Pelatihan dan pengembangan personel yang tepat dapat berdampak positif bagi pendidik. Hal ini memungkinkan untuk memahami sistem dan prosedur, kebijakan dan peraturan yang berlaku saat menjalankan tugas di lingkungan pendidikan, memahami tujuan yang ingin dicapai, dan memahami perlunya kerjasama. Mampu memahami dan mengatasi prestasi kerja, kesulitan-kesulitan yang dihadapi lingkungan pendidikan. Manusia dapat menjalin hubungan dengan lingkungan. Lingkungan dapat memahami, mendukung, dan melaksanakan perilaku yang dibutuhkan oleh lingkungan pendidikan.

Workshop

Workshop atau yang dapat disebut juga dengan lokakarya didefinisikan sebagai kegiatan atau acara di mana sekelompok orang dengan keahlian dibidang tertentu berkumpul untuk membahas topik tertentu dan mendidik para peserta. Lokakarya juga dapat diartikan sebagai latihan di mana peserta secara individu atau kelompok melakukan pekerjaan terkait tugas yang dirancang untuk mendapatkan pengalaman langsung. Singkatnya, workshop ini merupakan perpaduan antara teori dan praktik. Lokakarya menyatukan sekelompok orang dengan minat/kekhawatiran dan keahlian yang sama dalam bidang tertentu, dimana mereka bertemu di bawah kepemimpinan beberapa ahli untuk berdiskusi dan mendiskusikan satu atau lebih aspek spesifik dari pemecahan masalah.

Vokasi (pendidikan kejuruan)

Pendidikan kejuruan (profesional) adalah pendidikan tinggi yang mendukung perolehan keterampilan terapan tertentu, menekankan pada keterampilan praktis yang diperlukan. Pelatihan kejuruan ini mencakup program diploma (1-4). Lulusan kejuruan menerima gelar sarjana / gelar teknis menengah. Ciri-ciri pelatihan kejuruan ini adalah: Program biasanya berurusan dengan topik tertentu. Strategi adalah jantung dari semua keputusan yang dibuat

sekarang dan di masa depan. Semua strategi selalu dikaitkan dengan upaya untuk mencapai tujuan jangka pendek atau jauh. Jika tidak memiliki tujuan untuk dicapai, maka tidak perlu mengembangkan strategi. Selain itu, strategi hanya dapat dikembangkan jika setidaknya ada dua kemungkinan. Tanpa itu, orang hanya memilih satu-satunya pilihan. Strategi lain terhadap pendidikan dapat dilaksanakan menggunakan dua model yaitu strategi pendidikan makro dan strategi pendidikan mikro. Strategi pendidikan yang bersifat makro biasanya dilaksanakan oleh pembuat kebijakan dan perencana pendidikan, atau dalam hal ini oleh pemerintah. Strategi makro ini memiliki karakter yang luas dan umum. Artinya seluruh masyarakat terlibat, bukan hanya satu atau beberapa orang saja yang melakukannya. Strategi yang diusulkan terdiri dari tiga komponen utama yakni tujuan, fondasi, dan prioritas tindakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Strategi pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan merupakan dua konsep berbeda yang saling terkait satu sama lain. Pendidikan merupakan wahana pembangunan, karena pembangunan dapat dilakukan melalui pendidikan. Di sisi lain, dalam pendidikan, kita membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat sebagai asset dalam proses pembangunan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan.

Strategi adalah berbagai cara lembaga dan organisasi menangani peluang saat ini dan masa depan. Mengingat unsur pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, adanya strategi untuk meningkatkan pendidikan sebagai prioritas utama sangatlah membantu dalam menghadapi era pembaharuan. Strategi yang dapat dilakukan dalam pendidikan antara lain : (1) Pelatihan. Yang diperuntukkan untuk menjadi bekal dengan mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka; (2) Workshop. Yakni kegiatan atau acara di mana sekelompok orang dengan keahlian di bidang ilmu pengetahuan tertentu berkumpul untuk membahas topik tertentu dan mendidik para anak didik; (3) Pendidikan Kejuruan. Pendidikan tinggi yang mendukung perolehan ilmu pengetahuan dan keterampilan terapan tertentu.

Strategi lain terhadap pendidikan dapat dilaksanakan menggunakan dua model yaitu strategi pendidikan makro dan strategi pendidikan mikro. Di dalamnya terdiri dari tiga komponen utama: tujuan, fondasi, dan prioritas tindakan.

REFERENSI

- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
- Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>.
- Fatahillah, M. A., & Padang, A. T. (2021). Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah*, 2(2), 402–413.
- Hermanto, B. (2020). Perencanaan sistem pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. *Foundasia*, 11(2), 52–59.
- Hidayat, R. (2020). Implementasi Servqual Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pada Manajemen Pemasaran Pendidikan. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 41–62.
- Kasmiati. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme

- Guru di MIS Salamah Kec . Alam Barajo Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12915–12923.
- Ma'rifah, I. (2020). Peran sastra dalam membangun karakter bangsa (Perspektif Pendidikan Islam). *Titian: Jurnal Ilmu Humaniora*, 04(2), 172–188.
- Mardiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Nugraha, D., & Octavianah, D. (2020). Diskursus Literasi Abad 21 Di Indonesia. *JPE (Jurnal Pendidikan Edutama)*, 7(1), 107–126.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia. *Jurnal EduTech*, 6(1), 109–114.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (The development of human resources as a factor affecting work productivity). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127–133. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Setiawati, Y., Ulfa, M., & Ariyanto, A. (2022). Pengelolaan Pendanaan Pendidikan. *Journal Yudha English Gallery*, 82–94.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia. *ADI WIDYA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29–39.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 397–407.
- Suwandi, S. (2019). Mereduksi Benturan Kecerdasan Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Di Era Revolusi Industri 4.01. In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1(p).
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 Menuju Era Society 5 . 0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 04(01), 24–35.
- Zubaidah, S. (2019). STEAM (Science , Technology , Engineering , Arts , and Mathematics): STEAM (Science , Technology , Engineering , Arts , and Mathematics): Pembelajaran untuk Memberdayakan Keterampilan Abad ke-21. In *Seminar Nasional Matematika Dan Sains*, 1–8.