

Prosiding Seminar Nasional Pendidikan dan Studi Islam II

e-ISSN: xxx-xxxx, Volume 2, 2023, Hal. 19-33

DOI: <https://doi.org/10.24090/snpsi.2023.887>

Tema: Peran Manajemen Pendidikan Islam di Era Destruktif

Menghadapi Tantangan Perubahan di Dunia Pendidikan

Siti Husaeni Nur Rohimah

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

email korespondensi: shusaeniwardana@gmail.com

Abstract

The era of disruption is an era of change, where changes occur very quickly in all aspects of life. One of the most significant changes in the current era of disruption is the spread of digital technology and artificial intelligence and the development of the internet, where old ways have been replaced with new ways through the use of digital technology. The world of education, which is no exception experiencing the phenomenon of this era of disruption, must also be ready to face all changes, one of which is preparing the readiness of the role of educators in the world of education. Educators or teachers as one of the human resources in the world of education must be ready to face all the challenges that occur, the need for educator resource management in adjusting to all changes that occur in this era of disruption so that the educational process can be achieved optimally. One of them is educator management in managing IT-based learning where teachers are required to have mastery of technology to be able to apply it to their learning and to be able to direct students to be able to use existing technology in their learning.

Keywords: *The Era of Disruption, Management, Educator Resources.*

Abstrak

Era disrupsi adalah era perubahan, dimana perubahan terjadi dengan sangat cepat di semua aspek kehidupan. Salah satu perubahan yang paling signifikan pada era disrupsi saat ini adalah merebaknya teknologi digital dan artifisial inteligensi serta berkembangnya internet yang cara lama tergantikan dengan cara-cara baru melalui pemanfaatan teknologi digital. Dunia Pendidikan yang tidak terkecuali mengalami fenomena era disrupsi ini juga harus siap dalam menghadapi segala perubahan salah satunya menyiapkan kesiapan peran pendidik dalam dunia Pendidikan. Pendidik atau guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam dunia pendidikan harus siap menghadapi segala tantangan yang terjadi, perlunya manajemen sumber daya pendidik dalam menyesuaikan segala perubahan yang terjadi pada era disrupsi ini agar proses pendidikan dapat tercapai secara optimal. Salah satunya manajemen pendidik dalam mengelola pembelajaran berbasis IT dimana guru dituntut harus memiliki penguasaan Teknologi agar mampu mengaplikasikan pada pembelajarannya serta mampu mengarahkan peserta didik agar mampu menggunakan teknologi yang ada dalam pembelajarannya.

Kata Kunci: *Era Disrupsi, Manajemen, Sumber Daya Pendidik.*



PENDAHULUAN

Pendidik merupakan salah satu aspek penentu keberhasilan suatu proses Pendidikan. Memiliki peranan penting dalam proses pendidikan menjadikan seorang pendidik harus mampu menyesuaikan segala tantangan yang akan dihadapi dalam proses Pendidikan, salah satunya adalah tantangan perkembangan zaman. Perkembangan zaman yang dinamis selalu memunculkan perubahan. Pendidik harus siap mengikuti perkembangan zaman yang dinamis, harus mampu menyesuaikan kebutuhan peserta didik dalam pembelajaran sesuai dengan eranya.

Dewasa kini, kita telah sampai pada era disrupsi dimana disegala aspek mengalami perubahan dan menuntut untuk mampu berinovasi dan lebih kreatif tidak terkecuali pada sektor Pendidikan. Tentunya hal ini sebagai pendidik atau sumber daya pendidik harus dapat menyiapkan diri agar mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang terjadi.¹ Keadaan inilah yang menuntut agar sebagai pendidik bukan hanya siap bertahan dalam perubahan yang terjadi akan tetapi harus mampu beradaptasi dengan segala kemungkinan yang akan terjadi agar dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman yang dinamis setiap saat.

Perubahan yang paling signifikan pada era disrupsi ini adalah kemajuan teknologi gelombang 4.0. yang ditandai dengan merebaknya teknologi digital dan artifisial inteligensi serta berkembangnya internet yang cara lama tergantikan dengan cara-cara baru melalui pemanfaatan teknologi digital. Teknologi kini sudah berdampingan dengan seluruh aktivitas manusia salah satunya dalam proses pembelajaran. Pembelajaran banyak yang sudah menerapkan pembelajaran berbasis teknologi mulai dari penyampaianya, bahan ajarnya, sampai tuntutan peserta didik untuk menguasai teknologi yang sedang berkembang. Untuk itu sebagai sumber daya pendidik harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik dan sesuai dengan perkembangan zamannya.

Peran pendidik sebagai sumber daya manusia pada lembaga pendidikan tentunya dapat dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman dengan dukungan oleh lembaga Pendidikan yang menaunginya. Sebagai salah satu penentu keberhasilan dari tujuan lembaga Pendidikan, lingkungan kerja menyangkut sumber daya manusia atau pendidik memiliki tanggung jawab dalam upayanya meningkatkan keterampilan dan pelatihan serta memberikan pengalaman serta motivasi kepada sumber daya pendidik agar dapat lebih terampil sehingga mampu bersaing menyesuaikan dengan perkembangan zaman, agar apa yang menjadi tujuan dari lembaga Pendidikan dapat tercapai

¹ Mohammad Adnan STAI Hasan Jufri Bawean, "Urgensi Penerapan Manajemen Pendidikan Islam Di Era Global," 2019, <http://julis.blogspot.com/2012/02/nilai-nilai-dasar-pengembangan.html>.

secara maksimal.² Jenis pengolahan ini menjadikan pengelolaan sumber daya sebagai posisi penting bagi pendidik, terutama pada era disrupsi. Menjadi salah satu pembahasan yang menarik untuk dibahas terkait dengan kesiapan pendidik terkait dengan bagaimana kendala yang dihadapi dalam perubahan zaman yang terjadi terutama pada Era disrupsi ini agar mampu mengelola atau memanajemen sumber daya pendidik sesuai dengan proses pembelajaran dan tujuan pendidikan yang diharapkan.

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen berasal dari kata dalam Bahasa Inggris yaitu kata *management* dengan kata kerja *to manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus. Dalam artian lebih luas Manajemen dapat diartikan sebagai cara dalam mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan.³

Banyak ahli yang mendefinisikan pengertian dari manajemen, seperti menurut Marno dan Tryo Supriyatno mendefinisikan dalam buku “*Manajemen dan Kependidikan Pendidikan Islam*”⁴ bahwa manajemen adalah tindakan untuk mencapai tujuan melalui suatu proses, dengan sistem kerjasama dengan pembagian peran dan manajemen yang jelas yang melibatkan orang, keuangan, sumber materi dan lain-lain secara optimal.

Prof. Sunhaji dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*”⁵ menjelaskan pengertian Manajemen sebagai suatu usaha yang terprogram dan terencana untuk menuju tujuan dalam suatu lembaga atau organisasi yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan mengoptimalkan semua elemen dari sumber daya yang diperlukan. Didalam proses Pendidikan dibutuhkan manajemen untuk mewujudkan pendidikan secara optimal. Jadi dapat diartikan bahwa manajemen pendidikan adalah salah satu jalan untuk mencapai tujuan Pendidikan.⁶

² Aldo Redho Syam and Syamsul Arifin, “Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi,” *Journal Basic Of Education* 2, no. 1 (2017).

³ Eri Susan, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2019).

⁴ Marno, Trio Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Refika Aditama: Bandung, 2009) h.12

⁵ Sunhaji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Pustaka Senja: Yogyakarta, 2019) h. 7

⁶ Utari Langeningtias, Achmad Musyaffa’ Putra, and Ulviana Nurwachidah, “Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah,” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 7 (July 25, 2021): 1269–82, <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.236>.

Pendidik atau guru adalah bagian dari sumber daya manusia, dalam Ensiklopedia Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa pendidik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dari lembaga yang menaunginya karena sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pengembangan organisasi atau kelembagaan.⁷

Prof. Hadari Nawawi menjelaskan pengertian Sumber Daya Manusia menjadi beberapa pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi (meliputi pekerja, buruh, atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusia dalam menggerakkan organisasi sebagai wujud akan keberadaannya.
3. Sumber daya manusia adalah suatu kemungkinan berfungsinya seperti modal (non-materi/non-keuangan) dari suatu organisasi komersial sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik dalam meningkatkan organisasi tersebut.

Dalam pembahasan dunia Pendidikan tentunya yang menjadi salah satu tokoh sumber daya manusianya adalah seorang pendidik atau guru. Kata pendidik berasal dari kata “didik” artinya memelihara, merawat dan memberi pengetahuan dan akhlak yang baik. Kemudian dengan menambahkan awalan pe- menjadi kata “Pendidik” memiliki arti orang yang mendidik. Dalam bahasa Inggris terdapat kata “*Teacher*” yang memiliki arti pengajar, pelatih, tutor, trainer atau instruktur.⁸

Peran pendidik sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pendidikan sangat besar dalam proses pendidikan di sekolah. Guru adalah pelaksana pembelajaran di sekolah, dan keberhasilan dari pembelajaran yang dilakukannya akan menentukan keberhasilan pengajaran. Pemerintah, masyarakat dan khususnya para orang tua siswa berharap banyak kepada para guru untuk dapat meningkatkan pendidikan di Indonesia. Guru harus mampu mengembangkan dan menyalurkan potensi yang dimiliki siswa agar dapat dikembangkan sehingga dapat memberi kebermanfaatan bagi siswanya. Untuk diperlukan keahlian guru yang berbeda untuk meningkatkan mutu Pendidikan yang sejalan dengan tujuan Pendidikan.⁹

Untuk mendapatkan dan memberdayakan sumber daya pendidik yang sesuai dengan tujuan dari lembaga pendidikan tentunya diperlukan juga sistem manajemen yang benar, mencakup implementasi dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi

⁷ Yudi Ardian Rahman STIT AL-Ishlah Bondowoso, Jl Raya Jember No, and Dadapan Grujugan Bondowoso, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2020.

⁸ M Ramli, “Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik,” *TARBIYAH ISLAMIAH* 5, no. 1 (2015).

⁹ Agustini Buchari, “Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran,” *Jurnal Ilmiah Iqra'* 12, no. 2 (2018): 106, <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>.

manajerial adalah fungsi yang merujuk pada tugas spesifik bagi seorang manajer, yang mana dalam sumber daya manusia meliputi proses *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *directing* (pengarahan), *controlling* (pengawasan). Sedangkan fungsi operasional adalah fungsi yang merujuk pada panduan ketika akan melakukan suatu pekerjaan, yang mana dalam sumber daya manusia meliputi proses *recruitment* (pengadaan), *development* (pengembangan), *compensation* (pembayaran), dan *separation* (pemutusan hubungan kerja).¹⁰

Pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pengelolaan bagi pendidik dalam suatu lembaga pendidikan yang sekiranya dapat dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan efektivitas serta efisiensi lembaga pendidikan tersebut, untuk penting adanya suatu manajemen sumber daya pendidik yang dalam hal ini dapat diartikan sebagai Upaya pengarahan sumber daya tenaga pendidik terus berkembang agar dapat memberikan sumbangsih untuk keberlangsungan bagi lembaga pendidikan dan perkembangan dirinya sendiri.¹¹

B. Pendidikan di Era Disrupsi

Dunia saat ini tengah dihadapkan pada suatu era yang menjadi guncangan yang besar, sebagai akibat dari kemajuan teknologi gelombang 4.0.¹² Seperti dalam ilustrasi pada buku "*The Great Disruption*" oleh Paul Gilding dan Francis Fukuyama dikatakan bahwa era disrupsi adalah sebuah fenomena yang diciptakan oleh perubahan ekologis yang dramatis dan meningkatnya persaingan global, konvergensi teknologi informasi mempercepat salah satu penggerakannya. Era disrupsi diyakini telah memberi pengaruh terhadap hubungan bangsa dalam memenangkan persaingan global, tatanan negara dan sumber daya negara beralih ke sistem online untuk mempercepat dan meningkatkan pemanfaatan sumber daya. Fenomena inilah yang akhirnya telah mendorong dunia global untuk mempertimbangkan bagaimana pengetahuan dari "masa depan" dapat diterapkan pada kondisi "saat ini".¹³

¹⁰ Sri Nurabdiah Pratiwi, "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0," *Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1* 6, no. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v6i1.4403> (2020): 12.

¹¹ Apriyanti Widiyansyah et al., "Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan," *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala* 18, no. 2 (2018): 229–34, <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>.

¹² Universitas Jember et al., *Humaniora Dan Era Disrupsi E-Prosiding Seminar Nasional Pekan Chairil Anwar Kerja Sama Fib Humaniora Dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis, Zabratul Umniyyah, L. Dyah Purwita Wardani SWW*, vol. 1, 2020.

¹³ I Wayan Lasmawan, "Era Disrupsi Dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna Dan Praktek Pendidikan (Kaji Petik Dalam Perspektif Elektik Sosial Analisis)," *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 1, no. 1 (May 9, 2019): 54–65, <https://doi.org/10.23887/jmpppkn.v1i1.13>.

Pada awalnya, disrupsi hanya dibicarakan dalam dunia bisnis, sesuai dengan pernyataan Kasali bahwa istilah disrupsi muncul pertama kali dalam kaitannya dengan bisnis, investasi, dan keuangan. Disrupsi kemudian menjadi istilah untuk kondisi yang diciptakan oleh perubahan ekosistem industri, yang diawali dengan perkembangan teknologi informasi yang berubah dengan cepat dan berdampak sangat besar terhadap perkembangan industri. Namun terjadi interupsi dalam perkembangannya di berbagai bidang, salah satunya bidang pendidikan.¹⁴

Perubahan yang terjadi pada era disrupsi dengan cara yang tidak terduga dan fundamental di hampir setiap aspek kehidupan. Saat ini dunia sedang menghadapi masa dimana perkembangan dunia tidak lagi linear. Memenuhi tuntutan zaman yang terjadi mengakibatkan banyaknya cara baru yang banyak menggantikan cara lama. Disrupsi menginisiasi munculnya model interaktif baru yang lebih inovatif dan masif. Hampir di segala aspek mengalami perubahan mulai dari dunia usaha, ekonomi, sosial kemasyarakatan, politik hingga pendidikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam era disrupsi ini ada dua kemungkinan yaitu siap berubah dengan cara baru atau bertahan dengan cara lama yang akhirnya akan punah oleh perubahan zaman.¹⁵ Perubahan yang sangat cepat terkait teknologi digital berbasis web berubah secara cepat, luas, mendalam dan sistematis, serta sangat berbeda dengan situasi sebelumnya.¹⁶

Dunia Pendidikan yang tidak terkecuali mengalami fenomena era disrupsi ini juga harus siap dalam menghadapi segala perubahan salah satunya menyiapkan kesiapan peran pendidik dalam dunia Pendidikan. Dalam praktik manajemen sumber daya pendidik telah mengalami banyak perubahan, yang semula berorientasi pada pengembangan bersifat tradisional beralih kepada pengembangan modern abad ke-21. Pada era sekarang pendidik benar-benar harus memahami perannya sebagai sumber daya pendidik dimana terlibat langsung dalam lembaga Pendidikan dan menjadi bagian sebagai sarana penunjang keunggulan bagi lembaga Pendidikan yang menaunginya. Jadi dapat dikatakan Pendidik berperan sebagai sarana utama dalam menciptakan keunggulan bersaing dalam dunia pendidikan.¹⁷

¹⁴ Willy Radinal, "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi," *Jurnal An-Nur* 1, no. Vol 1, No 1, 2021 (2021): 9–22.

¹⁵ Khoiruddin Bashori, "Pendidikan Politik Di Era Disrupsi," *Sukma: Jurnal Pendidikan* 2, no. 2 (December 10, 2018): 287–310, <https://doi.org/10.32533/02207.2018>.

¹⁶ Jember et al., *Humaniora Dan Era Disrupsi E-Prosiding Seminar Nasional Pekan Chairil Anwar Kerja Sama Fib Humaniora Dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis*.

¹⁷ Lia Muliauwaty, "Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi," *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 10, no. 1 (February 11, 2019): 1, <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i1.1416>.

Di era disrupsi, para pendidik perlu mengevolusi pembelajaran yang diterapkannya dari cara lama ke cara yang lebih baru mengikuti perubahan zaman mulai dari perubahan pendekatan, model, dan strategi pembelajaran agar dapat disesuaikan dalam mengadaptasi hal-hal baru dengan lebih cepat. Kemajuan dibidang teknologi pendidikan harus dimanfaatkan secara maksimal oleh para pendidik sehingga nantinya dapat menciptakan pembelajaran yang lebih baik, kreatif, inovatif dan menarik bagi siswanya.¹⁸

Pembelajaran yang dapat dikembangkan seperti pembelajaran multi-stimulan, yaitu pembelajaran yang dapat memicu siswa untuk mengoptimalkan semangat belajarnya sehingga berpengaruh pada peningkatan hasil belajarnya. Sehingga diharapkan pembelajaran tersebut juga akan membawa dampak langsung pada perolehan dan makna belajar yang diterima oleh masing-masing siswa. Hal ini tentunya menjadikan pendidik harus mampu berperan sebagai sebagai mentor, motivator, fasilitator, inspirator, dan trendsetter yang mengembangkan imajinasi, kreativitas, karakter, serta problem solver skill yang dimiliki oleh siswa.

PEMBAHASAN

A. Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Pengembangan Sumber Daya Pendidik adalah proses seumur hidup yang mencakup berbagai bidang kehidupan, terutama melalui pelatihan lebih lanjut. Program peningkatan kualitas sumber daya pendidik melalui pelatihan bermanfaat bagi sekolah selaku lembaga pendidikan yang menaungi pendidik dalam hal produktivitas, moral, efisiensi, efektifitas dan stabilitas lembaga pendidikan dengan mengantisipasi lingkungan baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan tersebut yang selalu berubah dari waktu ke waktu.¹⁹ Pembelajaran di sekolah selalu dinamis dan meningkat dari waktu ke waktu. Berawal dari pembelajaran tradisional dengan ciri tradisional konservatif, berkembang menjadi sistem pembelajaran modern dengan ciri kekinian. Pada tahap pengembangan terjadi perubahan sistem pembelajaran dengan segala aspek dan unsurnya. Oleh karena itu, perkembangan pembelajaran sejalan dengan perkembangan sekolah.²⁰

¹⁸ Lasmawan, "Era Disrupsi Dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna Dan Praktek Pendidikan (Kaji Petik Dalam Perspektif Elektik Sosial Analisis)."

¹⁹ □ Dosen et al., "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan," *Jurnal Al-Hikmah*, vol. 33, 2019.

²⁰ Muh Zein, "Peran Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran," 2016, <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/ip.v5i2.3480>.

Dalam pengembangan sumber daya pendidik tidak terlepas dari pengembangan pada aspek empat standar kompetensi guru, yaitu; pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional, sebagai mana tertuang dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang empat standar kompetensi yang harus dimiliki pendidik atau guru. Keempat kompetensi tersebut sekiranya mampu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan peserta didik menyesuaikan perkembangan zaman yang terjadi saat ini.²¹

Upaya pengembangan bagi sumber daya pendidik atau guru ini perlu adanya keterlibatan dari berbagai pihak, bukan hanya pendidik atau sekolah yang terlibat saja tapi dibutuhkan peran Pemda dalam membantu melakukan kegiatan-kegiatan pengembangan keprofesian bagi guru untuk dapat meningkatkan kompetensinya. Kegiatan pengembangan sumber daya pendidik ini bisa berupa kegiatan yang terprogram secara regular maupun kegiatan insidental seperti pengembangan diri, pembinaan kolektif, pengembangan karya inovatif, publikasi ilmiah, pengadaan pelatihan pendidikan, diklat, workshop, dan seminar. Selain itu kegiatan pembinaan yang bersifat kolektif, bisa juga dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan terkait seperti kegiatan yang dilaksanakan bersama KKG (Kelompok Kerja Guru) dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) sebagai bagian dari kegiatan pembinaan karier dan profesionalisme guru.²²

B. Tantangan Pendidik di Era Disrupsi

Menghadapi era disrupsi yang sedang terjadi kadang kala menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya pendidik atau guru dalam melaksanakan pembelajaran terhadap peserta didik. Segala aspek yang berubah menuntut pendidik harus mampu berinovasi sesuai dengan perubahan yang terjadi. Salah satunya adalah perkembangan teknologi dimana perkembangan manusia di era disrupsi ini juga harus mampu mengembangkan teknologi yang ada.

Pada era disrupsi ini, sistem pendidikan mulai mengalami pergeseran, serta mengalami perubahan yang terjadi secara drastis. Salah satunya adalah perkembangan teknologi dalam dunia Pendidikan, yaitu munculnya istilah MOOCs (*Massive Open Online Courses*) atau pembelajaran mode daring atau pembelajaran jarak jauh dengan penggunaan internet, artinya pembelajaran sudah tidak terbatas pada ruang dan waktu. Keberadaan MOOCs sebagai penerapan teknologi digital dalam pengajaran dapat membawa

²¹ UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

²² Rusi Rusmiati Aliyyah et al., "Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia," *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* 2, no. 2 (December 31, 2019): 157–65, <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>.

perubahan yang mendasar dalam cara siswa dalam memperoleh pengetahuan dari proses belajarnya yang nantinya akan memberi dampak perubahan pada sistem pendidikan. Arus digitalisasi yang terjadi dalam dunia pendidikan begitu mengalami perubahan yang sangat pesat sehingga tenaga pendidik membutuhkan pembaharuan mulai dari sisi intelektual, interpersonal, hingga keterampilan dan kreativitas.²³

Pembelajaran berbasis teknologi yang sudah tidak asing kita jumpai, dimana guru dituntut harus memiliki penguasaan teknologi agar mampu mengaplikasikan pada pembelajarannya serta mampu mengarahkan peserta didik agar mampu menggunakan teknologi yang ada dalam pembelajarannya. Artinya guru bukan hanya sebagai aktor dalam pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran tapi juga harus mampu menjadi fasilitator dalam mengeksplorasi kompetensi yang dimiliki oleh siswa dan membuka peluang siswa untuk dapat belajar menggunakan sumber pembelajaran digital baik secara mandiri maupun dalam panduan pendidik.²⁴

Untuk dapat melaksanakan pembelajaran berbasis IT tentunya pendidik harus mampu berinovasi dalam menerapkan seperti apa pembelajaran yang akan dilakukakannya, seperti penggunaan metode pembelajaran, media pembelajaran serta memilih strategi pembelajaran yang sesuai. Hal tersebut juga menjadi salah satu tantangan tersendiri bagi pendidik di era saat ini. Dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan upaya guru dalam merencanakan dan merancang suatu program pembelajaran harus secara optimal dengan memperhatikan segala aspek dalam pembelajaran agar dapat mencapai kompetensi yang diharapkan. Hal inilah yang menjadi salah satu tantangan bagi pendidik untuk dapat membangun Pendidikan dengan era baru yaitu pendidikan bercorak pada pemanfaatan teknologi informasi agar mampu mengatasi tantangan dan kebutuhan pembelajaran pada era disrupsi saat ini.²⁵

Menghadapi tantangan yang terjadi khususnya pada dunia pendidikan di era disrupsi ini tentunya perlu adanya kesiapan bagi pendidik agar mampu menyikapi dan menghadapi tantangan tersebut, diantaranya :²⁶

1. Meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran. Proses pemecahan masalah pasti membutuhkan strategi untuk

²³ Radinal, "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi."

²⁴ Abdul Latif, "Tantangan Guru Dan Masalah Sosial Di Era Digital," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 4, no. 3 (July 6, 2020), <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1294>.

²⁵ Syamsuar and Reflianto, "Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Di Era Revolusi Industri 4.0," 2018, <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/et.v2i2.101343>.

²⁶ Pristian Hadi Putra, "Tantangan Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Society 5.0," *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 19, no. 2 (2019): 99–110, <https://doi.org/10.32939/islamika.v19i02.458>.

memecahkan masalah atau isu tersebut. Strategi pemecahan masalah adalah proses penerapan strategi, metode atau teknik tertentu untuk menghadapi situasi baru sehingga kondisi tersebut dapat dilalui sesuai dengan keinginan yang telah ditetapkan. Dengan kemampuan memecahkan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran, tentunya pendidik akan lebih mudah untuk mencari solusi dari permasalahan yang terjadi agar pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2. Meningkatkan kemampuan untuk bisa berfikir secara kritis dalam menyusun dan mengelola pembelajaran. Cara berpikir kritis adalah cara berpikir dimana seseorang berusaha berpikir untuk beradaptasi di masa depan, yaitu analitis, kritis, dan kreatif. Pendidik harus mampu menerapkan cara berpikir kritis dalam merancang pembelajaran yang akan dilakukannya yaitu dengan menerapkan berpikir tingkat tinggi (*HOTS: Higher Order Thinking Skills*). Berpikir secara HOTS artinya berpikir secara kompleks, berjenjang, dan bersistematis.
3. Meningkatkan kemampuan untuk berkreaitivitas dalam pembelajaran. Kreativitas merupakan kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara yang baru dan tidak biasa sehingga dapat menghasilkan solusi baru untuk berbagai masalah. Seorang pendidik sekiranya mampu meningkatkan daya kreativitasnya dengan berpikir secara mandiri dengan daya imajinasinya untuk membuat keputusan sehingga akan mempunyai keyakinan kuat agar tidak mudah dipengaruhi orang lain. Dan hal tersebut sangat dibutuhkan dalam menyusun pembelajaran yang akan dikelolanya sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman.

C. Manajemen Sumber Daya Pendidik di Era Disrupsi

Pada sebuah lembaga pendidikan, pendidik merupakan sumber daya manusia kunci bagi keberlangsungan sistem pembelajaran di sekolah, yang juga berperan dalam menentukan efektifitas sekolah. Manajemen sumber daya manusia dan tenaga pendidik merupakan pendukung kemajuan pendidikan di sekolah. Pengelolaan sumber daya manusia ini meliputi pemilihan mereka yang memiliki kualifikasi yang diperlukan dan layak untuk mengisi jabatan di sekolah, dan bagaimana kualifikasi tersebut dipertahankan bahkan ditingkatkan dan dikembangkan dari waktu ke waktu.

Menghadapi tantangan yang terjadi di era disrupsi pada dunia pendidikan khususnya bagi sumber daya pendidik, tentunya peran manajemen sumber daya pendidik yang tepat sangat berpengaruh dalam penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Bagi

lembaga yang masih membutuhkan pembenahan dalam manajemennya harus mampu menyeimbangkan proses manajemen dengan tuntutan zaman yang kian cepat berubah. Upaya dalam membenahi kinerja pada manajemen sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri yang harus dihadapi. Perlunya kebijakan yang jelas dalam memayungi manajemen sumber daya pendidik agar menjadi susunan yang baik dan jelas. Karena dengan arah kebijakan yang baik dan jelas tersebut akan membawa penyusunan lembaga perangkat daerah sesuai kebutuhan maupun masing-masing lembaga sesuai dengan tujuan yang diharapkan.²⁷

Menurut Dave Ulrich (1997) dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa peran utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana sumber daya manusia tersebut nantinya mampu memberikan kontribusinya kepada lembaga yang menaunginya. Ketika sumber daya manusia dalam sebuah lembaga mampu meningkatkan suksesnya lembaganya maka telah terciptanya peningkatan kinerja manajemen sumber daya manusia yang baik pada lembaga tersebut. Terdapat beberapa elemen dari lembaga dalam memajemen sumber daya manusia, diantaranya :

1. Produktivitas

Peningkatan produktivitas berkelanjutan telah menjadi perlombaan global, yang diukur dengan kinerja dari sumber daya manusia dalam sebuah lembaga. Produktivitas sumber daya manusia kelembagaan dipengaruhi oleh inisiatif, program, dan sistem manajemen dalam lembaga yang menaunginya.

2. Kualitas

Kualitas produk atau layanan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang lembaga tersebut. Jika suatu lembaga memiliki reputasi menawarkan barang atau jasa yang inferior, hal itu akan melemahkan perkembangan dan efektivitas lembaga tersebut.

3. Pelayanan

Sumber daya manusia sering terlihat dalam proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus terlibat dalam perencanaan proses operasional. Dalam mencari solusi dari sebuah masalah harus melibatkan semua pemangku kepentingan, bukan hanya manajer, karena dalam prosesnya tentu memerlukan

²⁷ Rustandi Rustandi, "Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Distrupsi," *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 10, no. 2 (June 28, 2019): 67, <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i2.1653>.

perubahan dalam budaya lembaga, gaya manajemen, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.²⁸

Dalam menyikapi perkembangan teknologi yang menjadi tantangan lainnya dewasa ini juga peran manajemen sumber daya pendidik harus mampu mengintegrasikan Pendidikan yang ada saat ini dengan kemajuan teknologi tersebut. Respon kelembagaan terhadap revolusi teknologi 4.0 harus dicapai dengan membangun kembali sistem pembelajaran yang inovatif, kurikulum yang menggabungkan pendidikan dengan sistem kerja digital, misalnya teknologi informasi (TI), teknologi operasional (OT), Internet of Things (IOT) dan analisis data besar. Hal ini menandai berangkat dari kenyataan bahwa dunia saat ini sedang mengalami gejala teknologi yaitu era disrupsi yang banyak mengubah tata kelola lembaga Pendidikan.²⁹

KESIMPULAN

Pendidik sebagai salah satu sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan Pendidikan. Sebagai salah satu penentu keberhasilan dari tujuan lembaga Pendidikan, lingkungan kerja menyangkut sumber daya manusia atau pendidik memiliki tanggung jawab dalam upayanya meningkatkan keterampilan dan pelatihan serta memberikan pengalaman serta motivasi kepada sumber daya pendidik agar dapat lebih terampil sehingga mampu bersaing menyesuaikan dengan perkembangan zaman, agar apa yang menjadi tujuan dari lembaga Pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Menghadapi tantangan yang terjadi di era disrupsi pada dunia Pendidikan khususnya bagi sumber daya pendidik, tentunya peran manajemen sumber daya pendidik yang tepat sangat berpengaruh dalam penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Bagi lembaga yang masih membutuhkan pembenahan dalam manajemennya harus mampu menyeimbangkan proses manajemen dengan tuntutan zaman yang kian cepat berubah. Upaya peningkatan kinerja pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan yang harus dihadapi dan harus dilandasi oleh arah kebijakan yang jelas yang mengarah pada konsensus yang tepat dan jelas. Arah kebijakan yang jelas akan mengarah pada penyediaan fasilitas lembaga daerah sesuai dengan kebutuhan dan setiap fasilitas sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

²⁸ Rustandi.

²⁹ Galih Abdi Nugraha, Baidi Baidi, and Syamsul Bakri, "Transformasi Manajemen Fasilitas Pendidikan Pada Era Disrupsi Teknologi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (July 2, 2021), <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2621>.

Banyak hal yang harus dibenahi terkhusus bagi pendidik dalam upayanya menghadapi tantangan yang terjadi khususnya dalam pembelajaran, seperti perlunya meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan untuk dapat berfikir secara kritis dalam menyusun dan mengelola pembelajaran, meningkatkan kemampuan untuk dapat berkreaitivitas dalam pembelajaran, serta peningkatan dalam kompetensi yang dimiliki sebagai seorang pendidik demi kesiapan menghadapi tantangan yang terjadi dalam dunia pendidikan di era disrupsi.

DAFTAR PUSTAKA

UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Adnan STAI Hasan Jufri Bawean, Mohammad. “Urgensi Penerapan Manajemen Pendidikan Islam Di Era Global,” 2019. <http://jtulis.blogspot.com/2012/02/nilai-nilai-dasar-pengembangan.html>.

Aliyyah, Rusi Rusmiati, Widyasari Widyasari, Didi Mulyadi, Sri Wahyuni Ulfah, and Siti Rahmah. “Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia.” *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* 2, no. 2 (December 31, 2019): 157–65. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>.

Ardian Rahman STIT AL-Ishlah Bondowoso, Yudi, Jl Raya Jember No, and Dadapan Grujugan Bondowoso. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” 2020.

Bashori, Khoiruddin. “Pendidikan Politik Di Era Disrupsi.” *Sukma: Jurnal Pendidikan* 2, no. 2 (December 10, 2018): 287–310. <https://doi.org/10.32533/02207.2018>.

Buchari, Agustini. “Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran.” *Jurnal Ilmiah Iqra'* 12, no. 2 (2018): 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>.

Dosen, □, Tetap Stai, Badrus Sholeh Kediri, Izzatus Sholihah, Zakaria Firdaus, □ Stai, Badrus Sholeh, and Kediri Abstrak. “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan.” *Jurnal Al-Hikmah*. Vol. 33, 2019.

Jember, Universitas, Hiski Jember, Dan ATTL Jember, and Sri Ana Handayani. *Humaniora Dan Era Disrupsi E-Prosiding Seminar Nasional Pekan Chairil Anwar Kerja Sama Fib Humaniora Dan Era Disrupsi Teknologi Dalam Konteks Historis. Zabratul Ummiyyah, L. Dyah Purvita Wardani SWW*. Vol. 1, 2020.

Langeningtias, Utari, Achmad Musyaffa' Putra, and Ulviana Nurwachidah. “Manajemen

- Pendidikan Berbasis Madrasah.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 7 (July 25, 2021): 1269–82.
<https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.236>.
- Lasmawan, I Wayan. “Era Disrupsi Dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna Dan Praktek Pendidikan (Kaji Petik Dalam Perspektif Elektik Sosial Analisis).” *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 1, no. 1 (May 9, 2019): 54–65.
<https://doi.org/10.23887/jmppkn.v1i1.13>.
- Latif, Abdul. “Tantangan Guru Dan Masalah Sosial Di Era Digital.” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 4, no. 3 (July 6, 2020). <https://doi.org/10.36312/jisip.v4i3.1294>.
- Muliawaty, Lia. “Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi.” *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 10, no. 1 (February 11, 2019): 1.
<https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i1.1416>.
- Nugraha, Galih Abdi, Baidi Baidi, and Syamsul Bakri. “Transformasi Manajemen Fasilitas Pendidikan Pada Era Disrupsi Teknologi.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, no. 2 (July 2, 2021).
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2621>.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0.” *Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 6*, no. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v6i1.4403> (2020): 12.
- Putra, Pristian Hadi. “Tantangan Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Society 5.0.” *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 19, no. 2 (2019): 99–110.
<https://doi.org/10.32939/islamika.v19i02.458>.
- Radinal, Willy. “Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi.” *Jurnal An-Nur* 1, no. Vol 1, No 1, 2021 (2021): 9–22.
- Ramli, M. “Hakikat Pendidik Dan Peserta Didik.” *TARBIYAH ISLAMIAH* 5, no. 1 (2015).
- Rustandi, Rustandi. “Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi.” *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi* 10, no. 2 (June 28, 2019): 67.
<https://doi.org/10.23969/kebijakan.v10i2.1653>.
- Sunhaji. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Pustaka Senja: Yogyakarta.
- Supriyatno, Trio. Marno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Refika Aditama: Bandung.
- Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2019).

Syam, Aldo Redho, and Syamsul Arifin. “Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Di Era Globalisasi.” *Journal Basic Of Education* 2, no. 1 (2017).

Syamsuar, and Reflianto. “Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Di Era Revolusi Industri 4.0,” 2018.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24036/et.v2i2.101343>.

Widiansyah, Apriyanti, Cara Sitasi, : Widiansyah,) Peranan, Sumber Daya, Pendidikan Sebagai, and Faktor Penentu. “Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan.” *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala* 18, no. 2 (2018): 229–34. <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>.

Zein, Muh. “Peran Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran,” 2016.

<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/ip.v5i2.3480>.