

Manajemen Strategik Persiapan SDM Tenaga Pendidik Dalam Menghadapi Pembelajaran Abad 21 Di Islamic Boarding School MAN 1 Surakarta

Shinta Yuniarti¹, Andi Arif Rifa'i²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta

Email: yshinta169@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen strategik persiapan SDM tenaga pendidik dalam menghadapi pembelajaran abad 21 di *Islamic Boarding School* MAN 1. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dimana peneliti melakukan wawancara secara langsung dan menuangkan beberapa temuan pada sebuah catatan. Sesuai dengan hasil penelitian, peneliti menemukan beberapa temuan sebagai berikut: 1) persiapan SDM tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi pembelajaran abad 21 ini sudah dilaksanakan mulai dari tahap rekrutmen hingga pengembangan pembinaan, 2) tahap rekrutmen tahap ini digunakan untuk memiliki guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas, 3) tahap penempatan, tahap ini digunakan untuk meletakkan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, 4) tahap pemeliharaan, tahap ini merupakan tahap kesejahteraan yang diberikan oleh suatu lembaga kepada tenaga kerja, 5) tahap pembinaan karyawan agar dapat menggali potensi yang lebih baik lagi sehingga dapat mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi tersebut.

Kata Kunci: *Manajemen Strategik, Persiapan SDM*

Abstract

This study aims to determine the strategic management of human resource preparation for teaching staff in facing 21st century learning at the Islamic Boarding School MAN 1. This research uses a descriptive qualitative method where the researcher conducts direct interviews and writes down some of the findings in a note. In accordance with the results of the research, the researcher found the following findings: 1) preparation of human resources for teaching and education staff in facing 21st century learning has been carried out starting from the recruitment stage to coaching development, 2) the recruitment stage at this stage is used to have teachers and education staff who quality, 3) the placement stage, this stage is used to place the placement of educators and education in accordance with their educational qualifications, 4) the maintenance stage, this stage is the stage of welfare provided by an institution to the workforce, 5) the stage of coaching employees so they can explore their potential better so as to realize the goals of an organization.

Keywords: *Strategic Management, Preparation of human resources*

PENDAHULUAN

Abad 21 merupakan zaman globalisasi yang ditandai dengan adanya kemajuan-kemajuan didalam berbagai bidang kehidupan. Abad 21 juga ditandai dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, dimana secara berangsur-angsur pekerjaan akan digantikan dengan mesin, seperti computer. Abad 21 ini juga menuntut masyarakat untuk mempersiapkan diri agar memiliki daya saing yang tinggi yang dapat memanfaatkan peluang yang ada di sekitar lingkungan. Sehingga dapat bertahan hidup dalam perkembangan zaman yang sangat pesat. Di abad 21 memunculkan tuntutan-tuntutan yang memaksa masyarakat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Abad 21 dikenal juga dengan masa pengetahuan atau bisa disebut juga dengan *knowledge age*, pada masa ini semua pemenuhan dalam kebutuhan hidup di berbagai konteks lebih condong dalam pengetahuan. Upaya yang dilakukan dalam pemenuhan di bidang pendidikan berbasis pengetahuan disebut dengan *knowledge based education*, pengembangan dalam bidang ekonomi berbasis pengetahuan disebut dengan *knowledge based economic*, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat berbasis

pengetahuan disebut dengan *knowledge based social empowering*, dan pengembangan yang dilakukan dalam bidang industri berbasis pengetahuan disebut juga dengan *knowledge based industry* (Wijaya, Sudjimat, Nyoto, & Malang, 2016).

Untuk menghadapi abad 21 maka diperlukan manajemen strategi persiapan masyarakat agar memiliki daya saing yang tinggi dan berkualitas. Manajemen strategi merupakan implementasi dari suatu perencanaan dan kegiatan yang saling berkesinambungan didalam suatu organisasi. Manajemen strategi juga dapat diartikan sebagai seni, teknik, atau ilmu untuk mengimplementasikan, mengevaluasi dan mengawasi keputusan yang ada dalam suatu organisasi yang memiliki pengaruh baik dengan lingkungan dalam (internal) ataupun lingkungan luar (eksternal), yang memiliki tujuan sesuai dengan yang diinginkan suatu organisasi (Setiawati, 2020). Maka dari itu dibutuhkan bantuan adanya lembaga yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi dalam menunjang masyarakat untuk menghadapi abad 21 ini.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki pada diri seseorang, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan ataupun lingkungan, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia sebagai aset dalam segala aspek pengelolaan, yang paling utama menyangkut eksistensi pada organisasi sumber daya manusia merupakan penentu dari pelaksanaan aktivitas, program, ataupun kebijakan yang memiliki suatu tujuan mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan kualitas karyawan dalam efektivitas organisasi secara etis dan sosial yang dapat dipertanggung jawabkan (Nuraeni, 2019). Sehingga sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang ditentukan oleh lingkungan dimana kemampuan tersebut bertujuan sebagai meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia juga memiliki elemen-elemen penting yang saling berhubungan yaitu *human resource planning, personnel procurement, personnel development, personnel maintenance, personnel utilization* (Iswahyudi, 2015). *Human resource planning* merupakan rencana yang matang untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan oleh lembaga organisasi dalam mencapai tujuan bersama. *Personnel procurement* merupakan kegiatan yang berguna untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. *Personnel development* merupakan proses pengembangan yang dilakukan oleh lembaga organisasi yang bertujuan agar karyawan memiliki kemampuan yang lebih untuk mencapai tujuan suatu organisasi. *Personnel maintenance* merupakan jaminan pemeliharaan tenaga kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. *Personnel utilization* merupakan memanfaatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasinya.

Kecepatan arus globalisasi ataupun informasi menuntut sumber daya manusia memiliki kualitas tinggi yang dapat menerima dan menganalisa sebuah informasi dengan cepat dan dapat mengambil sebuah keputusan dengan akurat. Hal ini dapat diperoleh jika sumber daya manusia memiliki dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini merupakan salah satu tugas dari lembaga pendidikan.

Di sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan dibutuhkan kerjasama yang kompak dalam mewujudkannya. Namun dalam hal ini masih terdapat beberapa hambatan yang ada dalam lembaga pendidikan. Hambatan yang biasanya terjadi adalah adanya kekurangan yang ada terhadap tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.

Dalam memperbaiki kualitas mutu pendidikan dalam persiapan menghadapi abad 21 sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam menentukan sistem pendidikan. Pendidik memegang peran penting terutama dalam proses belajar mengajar. Pendidik merupakan salah satu komponen yang paling mempengaruhi terciptanya pendidikan yang berkualitas di abad 21. Dimana di era globalisasi ini pendidik dalam menjelaskan pembelajaran diharapkan memanfaatkan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2003, pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi"

Dalam hal ini salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam persiapan menghadapi abad 21

yaitu Islamic Boarding School, dimana lembaga pendidikan ini selain mempelajari tentang ilmu pengetahuan alam juga tidak lupa didalamnya mempelajari nilai agama. Dengan adanya Islamic Boarding School dapat membantu masyarakat dalam bentuk kiat dan keterampilan yang bermanfaat yang dapat membantu masyarakat dalam menghadapi era globalisasi.

Islamic boarding school dapat membantu masyarakat dalam mencapai tujuannya jika didukung oleh sarana prasarana dan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dari sumber daya lainnya. Maka dari pemaparan diatas penulis tertarik membahas tentang manajemen strategi persiapan sumber daya manusia pendidik dan kependidikan dalam menghadapi abad 21 dalam mencapai tujuan dalam suatu lembaga pendidikan.

METODE

Metodologi yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak menggunakan prosedur kuantitatif atau dengan statistic (Shidiq & Choiri, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Surakarta. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana penentuan informan ditetapkan secara sengaja dengan kriteria dan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sebagai subjek yaitu Waka Kurikulum Madrasah, sedangkan sebagai informan yaitu Guru Islamic Boarding School.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara. Wawancara merupakan proses dalam memperoleh informasi ataupun suatu tujuan penelitian dengan cara tanya jawab kepada informan dengan atau tanpa menggunakan suatu pedoman (Rahmat, 2009). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada subjek ataupun informan dimana pertanyaan tersebut sudah disusun secara sistematis sebelum dilakukan wawancara ke lokasi. Kemudian jawaban dari wawancara yang disampaikan kepada subjek dan informan dapat berkembang sesuai dengan penjelasan yang dibutuhkan, walaupun pertanyaan tidak tercantum di daftar pertanyaan sebelumnya.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir menarik kesimpulan. Sedangkan, uji keabsahan data menggunakan triangulasi data. Dimana cara menggali kebenaran dalam penelitian ini yaitu dengan cara mewawancarai dua orang yang memiliki sudut pandang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Abad 21 merupakan era globalisasi dimana penggunaan IT memiliki pengaruh dalam kehidupan manusia, sebagaimana dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam mempersiapkan SDM tenaga pendidik dan kependidikan terdapat tahapan yang harus diperhatikan yaitu rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan dan pembinaan.

Rekrutmen merupakan kegiatan sebagai tindakan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan di lembaga pendidikan. Rekrutmen di MAN 1 Surakarta dilakukan ketika sesuai dengan pendidik yang dibutuhkan. Proses rekrutmen ini dimulai dari penyebaran informasi kebutuhan tenaga pendidik di media sosial, kemudian pelamar melakukan seleksi administrasi, setelah lolos seleksi administrasi diadakan microteaching dimana dinilai oleh guru MAN 1 sesuai dengan bidangnya. Dalam proses rekrutmen ini memiliki kendala antara lain kendala dari peminat, dalam hal ini terkadang peminat kurang minat dalam mengikuti rekrutmen, kendala yang ke dua adalah timeing, dalam rekrutmen ini terkadang menghabiskan cukup banyak waktu, terkadang ada pendaftar yang mendaftar namun pada akhirnya saat diterima dan dipanggil mengundurkan diri.

Penempatan, penempatan dilakukan sesuai dengan kualifikasi yang telah dibutuhkan. Penempatan ini memiliki kendala diantaranya yaitu tidak sesuai dengan mental calon guru baru (tidak percaya diri), misal guru tersebut sudah S2 yang dianggap lebih menguasai salah satu bidang dan kemudian akan ditempatkan pada porsi yang sesuai namun pada kenyataannya guru tersebut tidak percaya diri dan takut tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Kendala yang kedua yaitu adanya keterlambatan dalam penugasaan.

Pemeliharaan, pemeliharaan kesejahteraan guru dapat berupa pemberian jaminan kesehatan, dan kesejahteraan masa depan. Namun dalam hal ini juga terdapat kendala yang biasanya dihadapi pada saat membayar GTT atau guru tidak tetap. Di MAN 1 Surakarta upah guru tidak tetap ini berasal dari komite sekolah, terkadang pada saat jadwal membayar upah kerja guru GTT yang seharusnya dibayarkan pada awal bulan terkadang mundur karena adanya keterlambatan uang masuk yang dikelola oleh komite.

Pengembangan dan pembinaan, dalam hal ini pengembangan dan pembinaan di MAN 1 Surakarta dilakukan secara formal dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kurikulum madrasah, serta pengawas. Pada saat pandemic pengembangan dan pembinaan dilakukan melalui zoom. Pelaksanaan pengembangan dan pembinaan dilakukan setiap satu bulan sekali. Pengembangan dan pembinaan ini memiliki dampak positif dalam kinerja guru dan karyawan. Namun dalam pengembangan dan pembinaan ini memiliki kendala diantaranya soal waktu. Hal ini terjadi karena kurangnya waktu yang dibutuhkan dalam pembinaan karena pembinaan tidak dapat dilakukan ketika KBM berlangsung sehingga harus mencari waktu, terkadang pembinaan ini dilakukan ketika adanya pengajian keluarga MAN 1 Surakarta. Yang kedua adalah keaktifan guru. Keaktifan guru disini dengan maksudkan ketika ada pembinaan guru kadang cenderung pasif. Dan kendala yang terakhir adalah serta mentalitas. Yang dimaksud dengan mentalitas disini adalah mentalitas dari pemateri. Karena terkadang hal yang harus dibahas tidak sesuai dengan dirinya. Misal ketika membahas tentang kedisiplinan namun pemateri tersebut terkadang belum disiplin sehingga pemateri belum bisa mencontohkan dengan baik.

Tahapan diatas merupakan tahapan atau strategi yang perlu diperhatikan pada saat melakukan persiapan SDM tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi pembelajaran abad 21. Persiapan ini sudah sedikit demi sedikit dilaksanakan di MAN 1 Surakarta dengan adanya kelas digital seperti sudah ada beberapa kelas yang memiliki TVtron dan sudah semua kelas dilengkapi dengan adanya LCD hal ini digunakan sesuai dengan metode pembelajaran yang terkait. Dalam persiapan menghadapi pembelajaran abad 21 sering dilakukan juga pelatihan terhadap guru yaitu pelatihan formal yang biasanya dilaksanakan oleh pemerintah sedangkan dari sekolah merencanakan pelatihan guru dalam kelas digital. Hal ini dapat membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran untuk menghadapi abad 21. Pembelajaran abad 21 tidak terlalu berpengaruh pada profesionalitas guru dalam penggunaan IT pada saat mengajar, karena tidak semua pembelajaran dapat dijelaskan dengan IT sebagai contoh dalam pembelajaran matematika, yang aman anak lebih jelas jika guru menjelaskan langsung.

Dari kajian teori diatas dapat didiskusikan bahwa hasil dari penelitian ini adalah tentang manajemen strategi persiapan sumber daya manusia dalam menghadapi pembelajaran abad 21, dalam hal persiapan ini sudah dapat dikatakan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kajian teori yang ada.

Dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti, bahwa manajemen strategi persiapan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi pembelajaran abad 21 ini sudah dilaksanakan mulai dari tahap rekrutmen hingga pengembangan pembinaan. Dan sudah mulai melakukan pengelolaan dalam menghadapi pembelajaran abad 21 secara bertahap.

Dalam tahap rekrutmen tahap ini digunakan untuk memiliki guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Sehingga semakin baik cara dalam proses rekrutmen maka akan memiliki tenaga kerja yang baik dan berkualitas pula. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, karena semua program yang dilaksanakan oleh sekolah merupakan keberhasilan sumber daya manusia yang ada.

Tahap penempatan, dalam tahap ini merupakan tahapan penting, karena suatu lembaga akan menjadi maju dan dapat mencapai tujuan lembaga pendidikan jika penempatan yang dilakukan sesuai dengan porsi dan kualifikasinya.

Tahap pemeliharaan, tahap ini merupakan tahap kesejahteraan yang diberikan oleh suatu lembaga kepada tenaga kerja. tahap ini digunakan agar semata-mata agar tenaga kerja memiliki semangat kerja dan loyalitas yang tinggi, maka dari tu seorang pemimpin harus memberikan kesejahteraan kepada tenaga kerja dengan baik. dengan itu tenaga kerja akan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Yang terakhir adalah tahap pembinaan. Tahap ini digunakan dalam pembinaan karyawan agar dapat menggali potensi yang lebih baik lagi sehingga dapat mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi tersebut. tahap ini bisa dilakukan dengan cara pelatihan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan yaitu persiapan sumber daya manusia dalam menghadapi pembelajaran di abad 21 di MAN 1 Surakarta pada program *Islamic Boarding School* sudah dijalankan sebagaimana harus dijalankan. Di MAN 1 Surakarta pada program *Islamic Boarding School* persiapan dalam menghadapi abad 21 dilakukan melalui beberapa tahap yaitu rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, dan pembinaan. Seperti dalam tahap proses sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan ketika dibutuhkan tenaga kerja yang dan hal ini sudah dijalankan dengan baik walaupun masi terdapat kendala, begitu juga penempatan pemeliharaan ataupun pengembangan dan pembinaan sudah diletakan pada tempatnya untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dan dalam pembelajaran abad 21 ini tidak mempengaruhi keprofesionalitasan guru dalam mengajar menggunakan IT karena penggunaan IT tergantung pada jenis mata pelajaran dan materi pelajarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto dkk, (2019). *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan*, Vol. IV, Sabilarrsyad, 44-52
- Iswahyudi, C. (2015). *Tahap Perencanaan Proses Manajemen Sumber Daya Manusia*. (November), 2–5. Retrieved from https://www.academia.edu/17933549/Tahapan_Perencanaan_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Pada_Sebuah_Perusahaan
- Laili Komariyah dkk, (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*, Samarinda: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Idarah*, III(36), 124–137.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. *Journal Equilibrium*, pp. 1–8. Retrieved from yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57–66. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>
- Shidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). Retrieved from http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.pdf
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., Nyoto, A., & Malang, U. N. (2016). *Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global*. 1, 263–278.