

MANAJEMEN STRATEGI PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SEBAGAI BIDANG GARAP MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dwi Saryanti, Supriyoko, Rahmat Mulyono
SD Negeri Karangasem, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Universitas
Sarjanawiyata Tamansiswa

Dwisaryanti177@gmail.com, kisupriyoko@yahoo.co.id,
rahmat.mulyono@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

Human resources for educators and education personnel are very crucial components in the education system. This figure will always be in the strategic spotlight when talking about educational issues because teachers or educators are always related to components and within the education system. Choosing human resources who are able to answer the challenges in the 4.0 era or the millennial era should use strategic management, because strategic management is a process of determining the direction and goals of an organization in the long term through method selection, strategy formulation and systematically planned implementation. Educators and educational staff in the educational process play an important role, especially in efforts to shape the character of the nation through developing personality and desired values. The aim of this research is to describe the management of educators and education personnel in various schools. The research method used in this research is qualitative with a library research approach by collecting data from various literature sources. It was concluded that the strategic management of educators and education personnel goes through the stages of managing classes, choosing appropriate learning methods and media, utilizing literacy 4.0 and using learning trends 4.0.

Keywords: *Strategic Management, Educators And Educational Staff, Education*

ABSTRAK

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan. Memilih SDM yang mampu menjawab tantangan di era 4.0 atau zaman milenial ini hendaknya menggunakan manajemen strategik, karena manajemen strategi merupakan suatu proses penentuan arah dan tujuan organisasi dalam jangka waktu panjang melalui pemilihan metode, formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di berbagai sekolah. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (library research) dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur. Disimpulkan bahwa Manajemen strategi pendidik dan tenaga

kependidikan melalui tahapan mengelola kelas, memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, pemanfaatan literasi 4.0 dan menggunakan tren pembelajaran 4.0.

Kata kunci: manajemen strategi, pendidik dan tenaga kependidikan, pendidikan

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru atau pendidik selalu terkait dengan komponen maupun dalam sistem pendidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan dan pemberhentian (Murni, 2019).

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan penelitian kepustakaan sehingga metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi pustaka. Menurut M. Nasir menyatakan

penelitian kepustakaan memiliki arti teknik pengumpulan data yang menggunakan studi penelaahan terhadap buku-buku, manuskrip-manuskrip, literatur-literatur, catatan-catatan, serta laporan-laporan yang ada hubungannya dengan dilema/masalah yang inipun dipecahkan (Mustofa et al., 2023). Ciri khusus yang digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pengetahuan penelitian antara lain; penelitian ini dihadapkan langsung dengan data atau teks yang disajikan, bukan dengan data lapangan atau melalui saksi mata berupa kejadian, peneliti hanya berhadapan langsung dengan sumber yang sudah ada di perpustakaan atau data bersifat siap pakai, serta data data sekunder yang digunakan. Studi kepustakaan menurut Syaibani adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain. (Azizah, 2017)

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian tanggal September sampai Desember 2023 bertempat di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

Target/Subjek Penelitian

Target penelitian tanggal 30 November 2023

Prosedur

Penelitian dengan mencari literatur jurnal penelitian, buku yang relevan dan media yang berkaitan dengan permasalahan di penelitian.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data dari penelitian melalui jurnal kemudian dari masing-masing hasil penelitian dikomparasikan yang dilihat dari persamaan dan perbedaannya dari masing-masing hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Dari berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan manajemen strategi bidang garap manajemen pendidikan.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Oleh sebab itu, di lembaga pendidikan perlu pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas sekolah. Menurut UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (6): "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Pendidik merupakan salah satu komponen yang mampu dan berhasil meningkatkan kemajuan madrasah dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar, menengah.

Sesuai pendapat Komariah &

Triatna (Muniroh & Muhyadi, 2017) guru merupakan ujung tombak pendidik. Hal ini keberadaan pendidik menjadi aspek penting bagi keberhasilan sekolah/madrasah. Oleh sebab itu diperlukan pendidik yang mempunyai dedikasi terhadap pendidikan dengan didukung semua pihak khususnya madrasah memfasilitasi program-program yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya khususnya pendidik. Menurut Dilshad & Iqbal (2010, p. 408) "*Teacher educators, being key stakeholders, play important role in reforming and improving quality of teacher education programmes*". Pendidikan guru, menjadi stakeholder kunci, serta memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam program tenaga pendidik. Oleh karena itu, pendidik diharapkan meningkatkan kualitas kompetensi dengan mengikuti program-program yang diselenggarakan madrasah maupun dinas pendidikan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan dan pemberhentian (Murni, 2019).

Menurut Fayol proses manajemen yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu: planning, organizing, command, coordination, dan control. Menurut Fayol ada 14 prinsip dalam

manajemenyaitu: (1) division of work(pembagian kerja), (2) authority(wewenang dan tanggung jawab), (3) discipline(disiplin), (4) unity of command(kesatuan dalam perintah), (5) unity of direction(kesatuan arah), (6) subordination of individual interest(mengutamakan kepentingan umum (general interest) di atas kepentingan individu), (7) remuneration(pemberian upah bagi pekerja), (8) centralization(sentralisasi), (9) scalar chain(rantai perintah), (10) order (ketertiban), (11) equity(keadilan), (12) stabilityof tenure of personnel (kestabilan masa kerja pekerja), (13) initiative(inisiatif), dan (14) esprit de corps(semangat jiwa kesatuan)(Amon et al., 2021).

Berada di era 4.0 mengharuskan manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi kehidupan. Era milenial mengharuskan manusia dengan berbagai bentuk kegiatan, pekerjaan, jasa, usaha dan industri menggunakan teknologi informatika sebagai alat melancarkan tugas dan kewajibannya. Berhadapan dengan era 4.0 sumber daya manusia harus memiliki strategi agar bisa mengimbangi dan berhasil di era tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan seluruh manusia yang terlibat dalam aktivitas pendidikan yang mempengaruhi kegiatan manajemen dalam organisasi. SDM pendidikan tersebut terdiri dari pimpinan, kepala sekolah/madrasah, guru/pendidik, peserta didik, tenaga administrasi dan lain sebagainya.(Nurlindah et al., 2020)

Memilih SDM yang mampu

menjawab tantangan di era 4.0 atau zaman milenial ini hendaknya menggunakan manajemen strategik, karena manajemen strategi merupakan suatu proses penentuan arah dan tujuan organisasi dalam jangka waktu panjang melalui pemilihan metode, formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis. Dengan kondisi tersebut, segala bentuk yang berkaitan dengan sdm mampu dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam memilih SDM. Di lain pihak, Sondang P. Siagian (2014: 40) menyatakan bahwa pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.(Wijaya et al., 2019)

Secara umum manajemen strategis merupakan kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulation) dan pelaksanaan (implementation) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi(Pratiwi, 2020).

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian keputusan-keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi untuk mencapai

tujuan (Yunus, 2016). Sedangkan Susanto (Purwaningsih et al., 2023) mengatakan manajemen strategis adalah suatu proses untuk menentukan arah dan tujuan organisasi dalam jangka panjang beserta pemilihan metode untuk mencapainya melalui pengembangan formulasi strategi dan implementasinya yang terencana dan sistematis. Berdasarkan pengertian tersebut, maka manajemen strategis perlu ada dalam organisasi karena akan membantu terlaksananya tujuan organisasi, melalui metode, formulasi strategi akan diketahui apa yang menjadi kekuatan, kelemahan, kesempatan dan tantangan organisasi. Sehingga segala kemungkinan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dapat diketahui penyebabnya.

Pengimplementasian Manajemen strategi melalui perumusan RENSTRA dan RENOP dengan menggunakan strategi tertentu dalam menggunakan strategi tertentu dalam melaksanakan fungsi – fungsi manajemen serta mewujudkan tugas pokok di lingkungan organisasi pendidikan harus diukur dan dinilai keunggulannya sehingga akan diketahui manfaat manajemen strategi bagi organisasi. (Sedjati, 2015)

Manajemen strategik memiliki dua (2) elemen, yakni formulasi strategik dan implementasi strategik (Pratiwi, 2020). Formulasi strategik berkaitan dengan penentuan visi, misi, arah, sasaran dan tujuan. Sedangkan implementasi berkaitan dengan struktur, sdm dan sistem organisasi, kesemuanya ini memerlukan kepemimpinan dan budaya yang sesuai dan kokoh.

Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan, menuntut peran agen pembaharuan (*The agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan. Sosok agen perubahan secara internal lembaga pendidikan dimaksud adalah adanya pemimpin yang menjalankan kepemimpinan secara efektif, yaitu kepemimpinan yang mampu memanajemen segenap sumber dayadi lembaga yang dipimpinnya ke arah visi dan misi yang diharapkan. Terutama sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang disinyalir sarat dengan berbagai persoalan, diantaranya persoalan kualifikasi, pembinaan dan pengembangan keprofesionalan, serta kinerjanya yang sangat membutuhkan perhatian, arahan dan bimbingan yang intensif dan berkelanjutan sehingga betul-betul mampu menjalankan segenap tugas, fungsi dan tanggung jawabnya secara profesional, selaras dengan tuntutan standar pendidik dan tenaga pendidikan yang diprasyaratkan.

Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Menurut Schuler, Dowling & Smart, et al. (dalam Muflihini, 2016) menjelaskan bahwa "*Human resources management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital*

human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sedangkan menurut Chauhan & Sharma (2015, p. 80) *“Concept of teacher education - it is well known that the quality and extent of learner achievement are determined primarily by teacher competence, sensitivity and teacher motivation”*, konsep tenaga pendidik diketahui bahwa kualitas dan tingkat prestasi pelajar ditentukan terutama oleh kompetensi guru, sensitivitas dan motivasi guru. Sebagaimana kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh karena itu guru diharapkan memiliki keempat kompetensi tersebut dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Sedangkan definisi tenaga kependidikan dalam UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat (5) *“Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”*. Dalam konteks pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) potensial yang

turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional.

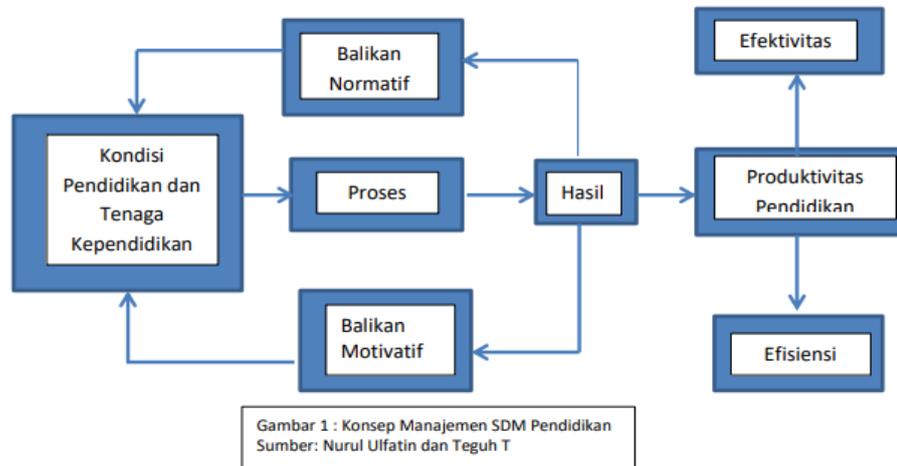
Menurut Mohd. Ansyar (Susanti, 2021), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu:“(a) orang (pendidik), (b) program(kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif.”

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan pendidikan. Secara mikro, fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan keberhasilan pendidikan, tanpa diimbangi kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan untuk memperoleh pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Jahari & Syarbini menjelaskan bahwa *“Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif”*(DI LEMBAGA PENDIDIKAN & MADANITA, n.d.).

Dalam kaitannya dengan pendidikan, secara sederhana sumber daya manusia terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tetapi dalam konteks yang lebih luas SDM pendidikan tidak hanya guru,

pustakawan, laboran, tata usaha, tetapi juga pengurus yayasan dan juga staf pemerintah yang mengelola pendidikan. Untuk lebih jelas, maka gambar di bawah ini akan

memperjelas bagaimana kaitan pendidik dan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah.



Secara substansial komponen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu komponen instrumental input yang melakukan proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Kedua SDM ini memiliki peran strategis sebagai penentu dan pembuka dalam melaksanakan kurikulum, mengelola sarana dan prasarana, biaya untuk mengantarkan peserta didik menjadi luran yang lebih bermakna dalam kehidupan di masyarakat. Untuk mendapatkan dan memberdayakan SDM pendidikan, diperlukan system manajemen yang benar, seperti fungsi manajerial dan fungsi operasional, fungsi manajerial dalam SDM meliputi planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian), directing (pengarahan), controlling (pengawasan), sedangkan fungsi operasional lebih rinci dilakukan seperti pengadaan (recruitment), pengembangan (development), pembayaran (compensation), dan pemutusan hubungan kerja (separation). Jadi dalam penerapannya sudah

direncanakan bagaimana melakukan rekrutmen, untuk apa dan syarat apa yang harus dimiliki sdm yang direkrutmen, kemudian pada saat kapan dikembangkan, bagaimana dan berapa besar kompensasi yang diberikan, dan mengapa terjadi pemutusan hubungan kerja.

Kegiatan rekrutmen merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh jumlah seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditentukan. Menurut Jones & Walters (2008, p. 126) rekrutmen adalah aktivitas yang terencana dalam menarik sejumlah individu berkualitas yang dibutuhkan untuk mengemban tugas-tugas yang ada di sebuah distrik operasional sekolah. Sedangkan menurut Denisi & Griffin (Al Zegaier, Al-Zu'bi & Barakat. 2011, p. 69) "Recruitment process: the process of developing a pool of qualified applicants who are interested in working for the organization and from which the organization might reasonably select the best individual or individuals to hire for

the employment". Terkait perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan honorer di madrasah juga perlu menentukan kualifikasi tersebut agar memperoleh pegawai yang sesuai dengan tugas yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki (*the right man on the right place*). Penempatan dalam arti pembagian tugas pada para personil sekolah, baik yang lama maupun yang baru dalam lembaga pendidikan harus dilakukan oleh kepala sekolah. Menurut Rebores (2011, p. 159) "*the placement of employees within the school system is the responsibility of the superintendents of schools*". Menurut Tim Dosen AP-UNY (2000, p. 39) prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut (*The right man on the right place*). (Mukhlisoh, 2018) Jadi, di dalam proses penempatan latar belakang pendidikan, keterampilan yang dimiliki baik pendidik maupun tenaga kependidikan harus sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang ditetapkan. Dalam proses pembinaan, pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan demi memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Tim Dosen AP-UNY (2000, p. 41) "Pembinaan adalah semua upaya yang dilakukan oleh lembaga di dalam mempertahankan para personel untuk tetap berada di lingkungan organisasi dan mengupayakan pula kedinamisan keterampilan, pengetahuan, serta sikapnya agar mutu kerjanya bisa tetap dipertahankan. Sesuai dengan amanat undang-undang dalam mengembangkan profesi pendidik dan tenaga kependidikan, maka perlu adanya pelatihan dan pengembangan profesi. Tujuan kegiatan pembinaan

menurut Heryati & Muhsin (Muniroh & Muhyadi, 2017) untuk meningkatkan kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Susanto (Pratiwi, 2020) juga menjelaskan bahwa manajemen strategi penting dalam organisasi, karena (1) manajemen strategik membantu menangani ketidakpastian melalui pendekatan sistematis (2) manajemen strategi menyelaraskan tujuan antar unit dalam organisasi, (3) manajemen strategi membenahi peran serta setiap anggota organisasi, (4) manajemen strategi melatih penerapan budaya dan kepemimpinan, (5) manajemen strategi menjadi sarana komunikasi jangka panjang dan acuan bagi dewan direksi. Dari ke 5 pentingnya manajemen strategik tersebut, maka dalam dunia pendidikan hal ini juga berlaku, terlebih di era 4.0. SDM pendidikan yang berkuat dengan pembelajaran dapat menggunakan kecanggihan teknologi komunikasi sebagai media dalam menjelaskan pembelajaran. Manajemen strategik akan membantu semua personil sekolah untuk bisa menggunakan teknologi canggih, melalui pendekatan sistem pelatihan, work shop atau kegiatan lain yang bisa membantu proses pendidikan di sekolah. Joenaidy mengatakan kecanggihan teknologi dapat benar benar bermanfaat maksimal jika seorang pendidik mau mengembangkan potensi, meningkatkan SDM yang ada dan mau menggunakan teknologi tersebut dalam pembelajaran. (Joenaidy, 2021)

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses sumber daya manusia di lembaga organisasi pendidikan berupa tindakan-tindakan yang berupa perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan serta pemberhentian pendidik dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini yang dimaksud manajemen pendidik dan tenaga kependidikan difokuskan mulai dari proses perencanaan, perekrutan, penempatan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan (Muniroh & Muhyadi, 2017)

Era 4.0 sering dikatakan dengan era yang seluruh aktivitas individu dilakukan dengan menggunakan alat komunikasi melalui ponsel yang memiliki kemampuan tinggi sehingga mampu melayani kebutuhan manusia, hal tersebut menambah nilai efisiensi terutama dari manajemen waktu, pada suatu lingkungan kerja di mana manajemen waktu dianggap sebagai sesuatu yang vital dan sangat dibutuhkan. Selain itu, manajemen waktu yang baik secara eksponensial akan berdampak pada kualitas tenaga kerja dan biaya produksi. Pada era 4.0 manusia sebagai pelaksana proses kehidupan menghadapi tantangan baru terutama dalam dunia kerja, karena ada integrasi antara pemanfaatan internet dengan hasil yang dicapai melalui pemanfaatan kecanggihan teknologi dan informasi. Ciri khas revolusi industri 4.0 meliputi penggunaan digitalisasi, keoptimalan dan bentuk produksi, otomasi dan adaptasi, interaksi antara mesin-manusia, nilai tambah jasa dan usaha, automatic data exchange and communication, dan penggunaan

teknologi internet. Keadaan ini, harus segera dicari jalan keluarnya melalui transformasi pasar kerja dengan mempertimbangkan perubahan iklim usaha dan memperbaiki budaya industri, serta merubah tata cara pergantian jabatan structural yang terjadi pada organisasi dan kebutuhan keterampilan yang sesuai. Selanjutnya untuk mengantisipasi lainnya dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi yang harus dilakukan secara kontinyu dan konsisten agar kebutuhan pasar kerja dapat terpenuhi sesuai dengan era revolusi industri 4.0. Oleh karena itu era 4.0 sangat erat kaitannya dengan perubahan besar dalam dunia teknologi bagi semua kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Mell (Seputro, 2019) berpendapat bahwa sedikitnya terdapat tiga dampak bagi organisasi untuk merespon perubahan teknologi baru, yaitu : (1) perlunya meningkatkan skills dan work habits pegawai, (2) tersingkirnya jabatan tingkat rendah dan level manajerial, (3) hirarki berkurang, lebih berorientasi pada kerjasama atau kolaborasi dan (4) kehidupan pekerja pada era industri 4.0 didominasi oleh self-directed striving for personally valued career outcomes. Jadi dunia pendidikan dan dunia industri secara bersama-sama mampu mengembangkan strategi transformasi industri, melalui perkembangan bagian ketenaga kerjaan, karena salah satu keberhasilan transformasi industri dilakukan melalui tenaga kerja yang kompeten. Menurut Siswoyo (2018) dalam menghadapi revolusi industri 4.0, sedikitnya ada tiga hal yang perlu diperhatikan semua pihak. (Siswoyo Haryono, n.d.) Pertama adalah kualitas, yaitu upaya menghasilkan sdm yang berkualitas

agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi digital. Kedua, adalah masalah kuantitas, yaitu menghasilkan jumlah sdm yang berkualitas, kompeten dan sesuai kebutuhan industri. Ketiga, adalah masalah distribusi sdm berkualitas yang masih belum merata.

Susanto (2014) juga menjelaskan bahwa manajemen strategi penting dalam organisasi, karena (1) manajemen strategik membantu menangani ketidakpastian melalui pendekatan sistematis (2) manajemen strategi menyelaraskan tujuan antar unit dalam organisasi, (3) manajemen strategi membenahi peran serta setiap anggota organisasi, (4) manajemen strategi melatih penerapan budaya dan kepemimpinan, (5) manajemen strategi menjadi sarana komunikasi jangka panjang dan acuan bagi dewan direksi. Dari ke 5 pentingnya manajemen strategik tersebut, maka dalam dunia pendidikan hal ini juga berlaku, terlebih di era 4.0. Sdm pendidikan yang berkuat dengan pembelajaran dapat menggunakan kecanggihan teknologi komunikasi sebagai media dalam menjelaskan pembelajaran. Manajemen strategik akan membantu semua personil sekolah untuk bisa menggunakan teknologi canggih, melalui pendekatan sistem pelatihan, work shop atau kegiatan lain yang bisa membantu proses pendidikan di sekolah

Manajemen strategi SDM pendidikan di era 4.0 dapat dimulai dengan

(1) mengelola kelas, terutama menghidupkan rasa nyaman anak dalam kelas, dimana kelas yang baik akan mampu menjadi rumah kedua bagi siswa, oleh karena itu perlu diperhatikan strategi dalam

mengelola kelas agar mindset peserta didik tidak berkuat pada sistem konvensional, seperti pengaturan tempat duduk, menentukan pasangan duduk, output pembelajaran, pembiasaan dalam kelas, rotasi tempat duduk, formasi variasi tempat duduk.

(2) memilih metode dan media pembelajaran yang tepat. Metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan guru dalam menyampaikan pembelajaran, metode yang tepat akan mengantarkan siswa mencapai tingkat tertinggi dalam pembelajaran. Pemanfaatan teknologi dapat membantu pemilihan metoda yang sesuai. Kehadiran dunia industry era 4.0 dalam pembelajaran bukan hanya bagaimana penggunaan teknologi, tetapi dengan teknologi memudahkan guru dan siswa dalam pembelajaran, sehingga akan menghasilkan metode baru, media, dan pengelolaan kelas yang fleksibel, tujuan revolusi industry 4.0, dalam dunia pendidikan salah satunya untuk melatih siswa berpikir hots (*higher order thinking skill*), dengan demikian guru menjadi penentu keberhasilan siswa dalam berlatih kemampuan hots, maka penggunaan media dan metode pembelajaran merupakan langkah awal untuk melatih siswa menggunakan hots. Ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk melaksanakannya, yakni: (a) melalui rumah model pembelajaran seperti *discover learning*, *inquiry learning*, *project based learning* dan *problem based learning*. (b) memanfaatkan lingkungan, (c) penguasaan materi, (d) memperbaharui pola pikir.

(3) Pemanfaatan literasi 4.0, yakni berupa literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia. (Muliastri, 2019) Literasi data berkaitan dengan kemampuan membaca, menganalisis dan menggunakan informasi (big data) di dunia digital, literasi teknologi berkaitan dengan memahami cara kerja mesin serta aplikasi teknologi seperti coding, artificial intelligence, dan engineering principles, dibutuhkan waktu untuk mampu menggunakannya, sehingga diperlukan kreativitas guru agar dapat diraih dengan berbagai cara, dan akan melahirkan inovasi dari teknologi itu sendiri. Literasi manusia berkaitan dengan kemampuan manusia menggunakan teknologi tetapi tidak meninggalkan jiwa kemanusiaan. Ada 3 hal literasi manusia dalam era 4.0 (Fitriani & Aziz, 2019): 1) humanisme, yakni menumbuhkan dan mengembangkan sikap peduli yang tinggi antar sesama, bergotong royong, bermasyarakat yang baik, 2) komunikasi, merupakan suatu yang

sangat utama dalam kehidupan manusia, kemampuan komunikasi yang tinggi akan membantu menyelesaikan berbagai masalah dan 3) desain, bagian penting dalam era 4,0, kemampuan desain akan terutama dalam pembelajaran akan menjadikan kelas lebih dinamis dengan berbagai bentuk desain pembelajaran yang berbeda-beda dalam setiap pembelajaran.

(4) menggunakan tren pembelajaran 4.0. Pembelajaran di era 4,0 tidak tergantung dalam kelas, tetapi dapat dilakukan dimana saja dan di waktu yang tidak terbatas. Joenaidy (2019) menambahkan bahwa ada beberapa tren pembelajaran 4.0, diantaranya, *personal learning environments, student have a choice in learning, project based learning, modular learning*. Tren pembelajaran tersebut dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan, sehingga akan muncul nilai kebermanfaatannya bagi guru dan siswa.

Tabel 1

Manajemen Strategi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Tahap	Manajemen Strategi Pendidik dan Tenaga Kependidikan
1	Perencanaan	Pengusulan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
2	Perekrutan	menentukan kualifikasi tersebut agar memperoleh pegawai yang sesuai dengan tugas yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki
4	Penempatan	Penempatan sesuai dengan tugas yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki (the right man on the right)

- 5 Kegiatan Pengembangan (place) pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual quantum learning, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan.
-

D. Kesimpulan

Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dengan perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, induksi, pemberian kompensasi, pengawasan dan penilaian, sampai pada pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen strategi SDM pendidikan melalui tahapan mengelola kelas, memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, pemanfaatan literasi 4.0 dan menggunakan tren pembelajaran 4.0.

DAFTAR PUSTAKA

- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1–12.
- Azizah, A. (2017). *Studi kepustakaan mengenai landasan teori dan praktik konseling naratif*. State University of Surabaya.
- DI LEMBAGA PENDIDIKAN, I. S. P., & MADANITA, D. W. I. A. T. R. I. M. (n.d.). *PERENCANAAN STRATEGIK PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Fitriani, Y., & Aziz, I. A. (2019). Literasi era revolusi industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Bahasa Dan Sastra Indonesia (SENASBASA)*, 3(1).
- Joenaity, A. M. (2021). *Remodelling Pembelajaran Bagi Guru*. NOKTAH.
- Muflihin, M. H. (2016). Model Approach to Development Human Resources in Higher Education. *International Conference of Moslem Society*, 112–123.
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248.
- Muliastri, N. K. E. (2019). Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, Dan SDM/Humanisme) Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(2–1), 88–102.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161–173.
- Murni, M. (2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan.

Intelektualita, 5(02).

Mustofa, M., Bara, A. B., Khusaini, F., Ashari, A., Hertati, L., Mailangkay, A. B. L., Syafitri, L., Sarie, F., & Rustan, F. R. (2023). *METODE PENELITIAN KEPUSTAKAAN (LIBRARY RESEARCH)*. Get Press Indonesia.

<https://books.google.co.id/books?id=BgLVEEAAQBAJ>

Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah*, 4(1), 40–51.

Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114.

Purwaningsih, P., Mawardi, I., & Usman, N. (2023). Manajemen Strategik Gerakan Sekolah Menyenangkan Dalam Mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 12–27.

Sedjati, R. S. (2015). *Manajemen Strategis*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=YKmRDwAAQBAJ>

Seputro, A. (2019). Manajemen Strategi Dalam Pemberdayaan Ekonomi Bagi Masyarakat Menengah Kebawah Dalam Rangka Menangkal Paham Radikalisme Dan Terorisme Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ekbis*, 20(2), 1261–1272.

Siswoyo Haryono, M. M. (n.d.). *RE-ORIENTASI PENGEMBANGAN*

SDM ERA DIGITAL PADA REVOLUSI INDUSTRI 4.0.

Susanti, H. (2021). Manajemen pendidikan, tenaga kependidikan, standar pendidik, dan mutu pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48.

Wijaya, M. S. P., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.

Yunus, E. (2016). *Manajemen strategis*. Penerbit Andi.