

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1403 – 1406

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Kesiapan Generasi Milenial Menghadapi Pengembangan Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0) melalui Pendidikan

M. Kahlil Gibran Majid

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

kahlilgibran@gmail.com

Abstrak

Pendidikan diyakini sebagai salah satu bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan menjadi faktor dominan dalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Dengan beberapa perannya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan para pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan berdaya saing. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Ada dua jenis pengembangan sumber daya manusia, yaitu pengembangan formal dan informal. Kedua jenis pengembangan sumber daya manusia tersebut pada kenyataannya tidak bersifat dikotomis, tetapi saling melengkapi sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: Generasi Milenial, Menghadapi Pembangunan, Era Revolusi Digital, Pendidikan

Abstract

Education is believed to be one of the fields that has an important and strategic role in the development of a nation. It has even become a dominant factor in the process of increasing the nation's intelligence. With some of its roles, education is required to have educational resources to prepare resilient, superior, participatory, and competitive change actors. This type of research in this study uses qualitative research. Human resource development is an effort to improve the quality of education personnel, through education and training. There are two types of human resource development, namely formal and informal development. The two types of human resource development in reality are not dichotomous, but complement each other as an effort to improve the quality of human resources.

Keywords: Millennial Generation, Facing Development, Digital Revolution Era, Education

PENDAHULUAN

Pendidikan diyakini sebagai salah satu bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan menjadi faktor dominan didalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Betapa penting dan strategis peranan pendidikan di dalam pembangunan bangsa, hal tersebut telah diakui sejak dirumuskannya UUD 1945. Tanpa bangsa yang cerdas tidak mungkin bangsa itu ikut serta dalam percaturan global.

Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (educated person) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampuan yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan

(inovator), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi anutan bagi yang lain (reference behavior) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (society building). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh.

Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (agent of conservation), agen inovatif (agent of innovation), dan agen perubahan (agent of change). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli (indigenous) yang memiliki ketangguhan dan ketahanan (homeostatic). Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi.

Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (learning society) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan.

Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003).

Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan.

KAJIAN LITERATUR

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UURINo.20Th.2003:2). Sedangkan latihan, secara implisit menjadi bagian dari pendidikan.

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Revolusi digital mengalami puncaknya saat ini dengan lahirnya teknologi digital yang berdampak masif terhadap hidup manusia di seluruh dunia. Revolusi industri terkini atau generasi keempat mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas. Teknologi internet yang semakin masif tidak hanya menghubungkan jutaan manusia di seluruh dunia tetapi juga telah menjadi basis bagi transaksi perdagangan dan transportasi secara online. Munculnya bisnis transportasi online seperti Gojek, Uber dan Grab menunjukkan integrasi aktivitas manusia dengan teknologi informasi dan ekonomi menjadi semakin meningkat. Berkembangnya teknologi autonomous vehicle (mobil tanpa supir), drone, aplikasi media sosial, bioteknologi dan nanoteknologi semakin menegaskan bahwa dunia dan kehidupan manusia telah berubah secara fundamental.

Revolusi industri generasi empat tidak hanya menyediakan peluang, tetapi juga tantangan bagi generasi milenial. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pemicu revolusi industri juga diikuti dengan implikasi lain seperti pengangguran, kompetisi manusia vs mesin, dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi.

Penuturan Hasibuan (2007:72-73), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakukan SDM untuk meningkatkan kemampuannya, namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber-sumber informasi sebagai sumber belajar.

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (*Knowledge Society*) yang dinamis.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, dimana penelitian Kualitatif yaitu berupa keterangan-keterangan dan tidak diberikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan staf personil. Dalam data kualitatif dapat disimpulkan bahwa yang dibutuhkan hanyalah data-data konkrit, hasil wawancara dengan narasumber, wawancara dilakukan secara langsung langsung dengan narasumber dan informan-informan terkait,

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDM yang memiliki kemampuan kerjasama harus diimbangi dengan kemampuan untuk mengembangkan jaringan-jaringan kerjasama (*network*). Pentingnya jaringan kerja sama dan kerja sama menjadi katalisator bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kemampuan yang dibutuhkan dalam kerjasama adalah mengembangkan kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan diri dengan kemampuan mitra kerja terhadap orientasi kerjasama.

Untuk itu, pengembangan pada aspek dedikasi, disiplin, dan kejujuran sangat mutlak dalam suatu kerjasama, termasuk jujur terhadap kemampuan diri. Pentingnya sikap jujur dalam suatu kerjasama dikemukakan Fukuyama (1996), tanpa kejujuran tidak mungkin seseorang dapat melakukan bekerjasama dengan baik.

Mewujudkan SDM berkualitas untuk mempersiapkan masyarakat dan bangsa dalam menghadapi transformasi sosial yang kompetitif. Di mana pendidikan dan latihan menjadi wahana efektif bagi terwujudnya SDM berkualitas tersebut. Namun demikian, disinyalir banyak pihak bahwa pada tataran empiris, SDM yang telah melalui proses pendidikan dan latihan belum signifikan peningkatan kualitasnya.

Untuk itu, terhadap pengembangan SDM pada kelima domain di atas masih diperlukan upaya pengendalian mutu terpadu atau *total quality control (TQC)* dari pihak yang memiliki wewenang (*authority*), pada lembaga di mana SDM bertugas. Selain itu, pendidikan dan latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Pengembangan SDM bidang pendidikan hendaknya tidak hanya sebatas pada peningkatan kemampuan untuk mempersiapkan masyarakat dalam mengikuti perubahan, melainkan lebih jauh kedepan adalah kemampuan mempersiapkan insan inovator bagi perubahan. SDM yang memiliki kemampuan tersebut menjadi aset strategis dalam merealisasikan peran pendidikan sebagai *agent of innovation* dan *agent of changes*. Selain itu, dapat menghasilkan insan-insan yang memiliki daya kompetitif yang tidak meninggalkan nilai-nilai *indigeneous*, sehingga mampu menunjukkan jati diri yang bermoral-etis dan identitas lembaga pada percaturan global.

KESIMPULAN DAN SARAN

Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa dengan jelas telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. SDM yang diperlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berfikir dan berbuat. Artinya, SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat disumbangkan bagi peningkatan kualitas proses dan produk pendidikan. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dalam transformasi sosial

Pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Kedua jenis pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerjasama. Pengembangan pada kelima domain tersebut diperlukan upaya pengendalian mutu terpadu atau total quality control (TQC). Selain itu, pendidikan dan latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniza, A. N., Fadillah, W. F., & ... (2021). Peran Orangtua dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 14 Biru. *Jurnal ...*, 4(3), 150–157. Anwar, S. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Aprilianto, A., Sirojuddin, A., & Afif, A. (2021). Strategi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *FATAWA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.37812/fatawa.v2i1.392>
- Hafid, H., & Barnoto, B. (2022). Manajemen Pembelajaran Kelas Digital Berbasis Google Workspace for Education. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), Art.1.
- Hariadi, B. (2003). *Strategi manajemen: Strategi memenangkan perang bisnis* (1st ed.). Bayumedia.
- Idris, A., Trisnamansyah, S., & Wasliman, I. (2022). Implementation of The Internal Quality Assurance System in Improving School Quality. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.96>
- Indriani. (2019, December 10). Pemerhati: Mutu sekolah swasta seharusnya di atas sekolah negeri. *Antara News*.
- Mohamad, R., & Mala, A. (2019). Model kepemimpinan yang melayani dalam meningkatkan mutu pendidikan: Studi servant leadership kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah kota Gorontalo. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 38–56.