

INTEGRASI TEKNOLOGI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERKELAJUTAN PADA SEKTOR PENDIDIKAN

Samsiah^{1)*}, Adham²⁾ Akbar³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ilmu Administrasi, Pascasarjana Administrasi Publik IISIP YAPIS BIAK
samsiahcia89@gmail.com^{1)*}, adham.she12@gmail.com²⁾, akbarstpdn16@gmail.com³⁾

Received: 28 – 09 – 2024

Accepted: 01 – 10 – 2024

Published: 31 – 10 – 2024

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor publik adalah suatu strategi konkrit guna meningkatkan kapasitas organisasi melalui metode dan pendekatan inovatif. Pengembangan kompetensi dilakukan dengan pendidikan dan Pelatihan yang berfokus pada kemampuan teknis maupun soft skills melalui pemanfaatan teknologi inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Pada sektor pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia dipandang sebagai suatu keharusan bagi seorang pendidik penentu kualitas siswa sebaagai pewaris ilmu, nilai dan norma dalam menjawab tantangan masa depan yang semakin kompleks. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor pendidikan melalui metode penelitian Systematic Literature Review (SLR) yang dapat didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik. Hasil reduksi Penelitian terhadap literatur dan referensi yang dikaji menunjukkan integrasi teknologi merupakan salah satu solusi efektif dalam mengatasi isu-isu kritis dunia pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia secara berkelanjutan pada sektor pendidikan sebagai upaya nyata pihak pemerintah memfasilitasi guru sebagai insan cerdas dan penuh tanggung jawab yang diwujudkan dengan kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menjalankan profesinya sebagai pembangun, penggerak dan transformasi pendidikan.

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia; Integrasi Teknologi*

TECHNOLOGY INTEGRATION IN SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE EDUCATION SECTOR

Abstract

Human Resource Management in the public sector is a concrete strategy to increase organizational capacity through innovative methods and approaches. Competency development is carried out by education and training that focuses on technical abilities and soft skills through the use of inclusive, collaborative and innovative technology. In the education sector, Human Resources management is seen as a necessity for an educator who determines the quality of students as inheritors of knowledge, values and norms in answering increasingly complex future challenges. The purpose of this study is to describe the urgency of Human Resource Management in the education sector through the Systematic Literature Review (SLR) research method which can be defined as the process of identifying, assessing and interpreting all available research evidence with the aim of providing answers to specific research

questions. The results of the research reduction of the literature and references reviewed show that technology integration is one of the effective solutions in overcoming critical issues in education. Sustainable Human Resource Management in education sector as a real effort by the government to facilitate teachers as intelligent and responsible people who are realized with the roundness of knowledge, skills and attitudes in carrying out their profession as builders, drivers and transformers of education.

Keywords: *Human Resource Management; Technology integration*

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan sebuah mekanisme di mana satu orang atau lebih bekerja sama dalam suatu aktivitas guna mencapai hasil yang telah ditetapkan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Pada sektor publik manajemen dapat didefinisikan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah terhadap masyarakat dalam bentuk pelayanan publik, salah satu upaya pemerintah dalam hal pelayanan publik ialah melakukan pengembangan kapasitas aparat atau pegawai yang secara langsung berinteraksi dengan pengguna jasa atau masyarakat, oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar pemerintah dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, fungsi utama MSDM bagi birokrasi mulai dari perencanaan hingga tahap terminasi SDM. Sebagaimana terdapat dalam berbagai literatur manajemen, pencapaian tujuan organisasi secara manajerial diawali dengan fungsi perencanaan. perencanaan berperan penting bagi pencapaian kinerja organisasi sektor publik di samping adanya pengaruh sejumlah variabel teknis lainnya, dalam

perencanaan filosofi *The right man on the right place* atau orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat merupakan instrument klasik yang masih relevan dengan dinamika birokrasi, dalam konteks yang demikian itulah, MSDM mendapat tantangan untuk menjawab masalah peningkatan mutu aparat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal utama dalam sektor pelayanan publik karena berperan penting merealisasikan segala bentuk rancangan kebijakan terhadap hajat hidup orang banyak. Untuk mencapai tujuan tersebut, Pemerintah Republik Indonesia sebagai organisasi publik memiliki tugas yang besar. Salah satu tugasnya adalah membuat kebijakan publik yang unggul. Kebijakan Publik yang unggul adalah kebijakan yang cerdas yaitu kebijakan harus memecahkan masalah; kebijakan harus terhindar dari menimbulkan masalah baru; dan kebijakan harus memberikan harapan (Nugroho, 2022). Kebijakan unggul atau kebijakan strategik pemerintah tersebut dituangkan melalui Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025. RPJPN tersebut akan fokus pada pembangunan Sumber Daya Manusia salah satunya dibidang Pendidikan.

Selanjutnya MSDM pada sektor pendidikan dapat dikatakan sebagai kegiatan penataan aspek pendidikan, termasuk dalam

sistem penyelenggaraan pendidikan yang tercakup dalam proses pembuatan kebijakan pendidikan, pendidikan yang merupakan *public goods*, masuk dalam perspektif kebijakan publik dalam dimensi kajian manajemen pendidikan yang multidisipliner. perspektif kebijakan pendidikan secara kuantitatif dapat meningkatkan derajat rasionalitas dalam proses pembuatan keputusan di sektor publik (termasuk kebijakan pendidikan).

Sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang sisdiknas No.20 Tahun 2003. Arah kebijakan pendidikan Meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan; Selanjutnya Ada beberapa unsur-unsur yang berkaitan dengan kualitas pendidikan seperti kualitas guru, dosen dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas), kurikulum pengajaran, metode pembelajaran, bahan ajar, sarana dan prasarana pembelajaran, dan manajemen sekolah maupun perguruan tinggi. Ini saling terkait dalam sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan (Aritonang, 2018)

Oleh karena itu MSDM sektor Pendidikan bertujuan untuk mengurai masalah mutu pendidikan yang dapat didekomposisikan menjadi beberapa komponen masalah yang berkaitan secara langsung atau tidak, seperti mutu guru, mutu siswa, mutu pengelolaan, mutu proses pendidikan, mutu sarana prasarana, mutu

proses pengajaran, untuk selanjutnya dilakukan analisis kebijakan terhadap masing-masing komponen secara tuntas sehingga menghasilkan beberapa alternatif kebijakan yang masing-masing diperkirakan mempunyai akibat yang komplementer terhadap pemecahan masalah makro mutu pendidikan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *Systematic Literature Review (SLR)* yang dapat didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik. Artikel-artikel yang relevan dikumpulkan dari portal Google scholar melalui alur PRISMA (*Preferred Reporting Item for Systematic Reviews and Meta-analyses*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Manajemen Sumber daya Manusia sektor pendidikan

Tujuan Manajemen Sumber daya manusia pada sektor pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan melalui Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam mengelola lembaga pendidikan.

Amanat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, sebagai sumber daya utama yang berperan penting dalam proses pendidikan diantaranya: 1)

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. 2) Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. 3) Kompetensi Profesional yang merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. 4) Kompetensi Sosial yang kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kemudian dijelaskan pula Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Mencermati tugas dan tanggungjawab tenaga pendidik tersebut maka dipandang perlunya pengembangan optimal terhadap kualitas tenaga Pendidik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) disektor pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap, (2023) bahwa “Pengelolaan sumber daya manusia yang melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi pegawai, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan pegawai pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja. Lebih lanjut Berdasarkan study literatur yang dikaji maka dapat direduksi garis besar urgensi MSDM melalui tahapan berikut :

1. Melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik jangka pendek dan

panjang melalui proses seleksi, rekrutmen, hingga evaluasi

2. Pertimbangan tren kebutuhan dunia kerja dan perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi arah kebijakan pendidikan agar lebih responsif dalam mengantisipasi kebutuhan akan ilmu pengetahuan keterampilan dan kompetensi peserta didik sebagai produk pendidikan.
3. Identifikasi kompetensi tenaga pendidik yang sudah ada Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kompetensi dan keterampilan tambahan yang dimiliki oleh tenaga pendidik sebagai sumber daya utama menghadapi tuntutan kurikulum dan perkembangan teknologi .
4. Identifikasi Sumber Daya Eksternal maupun internal, pertimbangkan kerjasama dengan pihak stekholder jika memang diperlukan dalam proses pengembangan MSDM tenaga pendidik
5. Tentukan tipe pengembangan yang dibutuhkan tenaga pendidik saat ini membantu meningkatkan produktivitas kinerja.
6. Tinjau Kembali dan Evaluasi berkala terhadap rencana SDM yang telah disusun. Dalam lingkungan startup yang berubah cepat, evaluasi berkala membantu memastikan bahwa rencana tetap relevan dengan kebutuhan.

Menghadapi kompleksitas tantangan tenaga pendidik maka dipandang perlunya penguatan kapasitas guru maupun dosen melalui MSDM baik secara personal maupun secara kelembagaan dan segenap system kebijakan yang menyertainya.

Manajemen sumber daya manusia diarahkan sebagai program, kebijakan, dan praktik yang mengatur guru dalam organisasi nasional.

Problematika dan Tantangan MSDM sektor Pendidikan

Pendidikan memegang peran sentral dalam membentuk masa depan sebuah bangsa. Dalam penelitian ini tenaga pendidik yang dimaksudkan difokuskan pada Manajemen Sumber Daya Manusia tingkat satuan pendidikan dasar hingga menengah. Guru sebagai ujung tombak dalam sistem pendidikan, menghadapi sejumlah tantangan kompleks yang memerlukan pemahaman mendalam dan tindakan konkret.

Peningkatan kualitas dan hasil pembelajaran bukan hanya sebatas tugas guru, tetapi juga suatu keharusan dalam menghadapi perkembangan zaman. Diantara problematika yang harus dihadapi sosok guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yakni perubahan-perubahan paradigma pendidikan diantaranya tuntutan transfer ilmu pengetahuan menjadi keterampilan yang merupakan indikator capaian suatu pembelajaran, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator. Guru menciptakan lingkungan belajar kontekstual di mana siswa dapat mengeksplorasi konsep-konsep pengetahuan dan keterampilan secara mandiri. Kondisi ini memerlukan keterampilan interpersonal seorang guru untuk memancing minat dan bakat siswa. Dimana guru adalah orang yang memiliki penguasaan dalam bidang ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang diperolehnya melalui pelatihan dan pendidikan tertentu (Sidiq, 2018: 1).

Lebih lanjut permasalahan yang muncul ketika guru dihadapkan pada peran mereka dan kesulitan dalam mengintegrasikan pendekatan ini ke dalam proses belajar mengajar, guru dituntut untuk selalu beradaptasi terhadap Tuntutan Pendidikan yang berkembang misalnya perubahan kurikulum, integrasi teknologi, *digitalisasi learning proces* seperti *hybrid method* dan yang terbaru adalah Laporan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Sistem aplikasi Platform Merdeka Mengajar (PMM)

Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar, menjadi landasan hukum terkait Pengelolaan Kinerja. Sejalan dengan Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) tersebut Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 17 Tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 turut memperkuat regulasi Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya guru

Berdasarkan regulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa guru dengan berbagai latar belakang kemampuan yang berbeda diajak untuk suka rela, siap maupun tidak siap untuk beradaptasi dengan kebijakan pemerintah melalui Laporan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan dalam wujud Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan asumsi sebagai bagian dari layanan pendidikan pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) sehingga kondisi ini

memberikan tekanan dan tantangan tersendiri pada guru.

Transformasi dan Integrasi Manajemen Sumber Daya Manusia berkelanjutan pada sektor pendidikan

Transformasi menekankan proses manajemen untuk mengakomodasi serta mengadaptasi perubahan lingkungan kerja organisasi di sektor publik yang dimulai secara holistik dari pendekatan tradisional klasik hingga pendekatan digitalis modern terhadap proses perencanaan, pengorganisasian hingga pengendalian sumber daya baik itu *human capital, structure, financial, maupun digitalisasi system informasi*. Manajemen SDM merupakan sebuah proses mempekerjakan orang, melatih, memberikan kompensasi, mengembangkan kebijakan dan menciptakan sebuah strategi untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki. Manajemen SDM telah mengalami banyak perubahan, yang berfokus pada peran dan fungsi anggota dalam suatu organisasi

Kemudian integrasi menyediakan jangkauan solusi yang lebih luas untuk memecahkan masalah organisasi yang kompleks (Sigit 2021). Pengintegrasian SDM merupakan fungsi operasional manajemen personalia dengan kompleksitas tersendiri hal ini dikarenakan setiap individu dalam organisasi bersifat dinamis membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda. (Joulanda 2024) menyatakan bahwa “Integrasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) merujuk pada proses menyelaraskan dan mengintegrasikan berbagai aspek

kompetensi yang dimiliki oleh individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini melibatkan pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, sehingga SDM dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi”. Hal ini menjadi aspek vital dalam dunia pendidikan dimana Guru adalah pemeran utamanya.

Sebelumnya telah diuraikan bahwa paradigma pendidikan telah bergeser pada integrasi teknologi yang menghendaki SDM yang terampil dalam memanfaatkan teknologi digital sebagai sarana pendukung proses pembelajaran. Pendidikan dalam bidang teknologi khususnya saat ini dikenal sebagai pembelajaran metaverse yang mengacu pada penggunaan teknologi metaverse dalam konteks pendidikan. Metaverse adalah konsep ruang virtual atau dunia maya yang melibatkan interaksi antara lingkungan virtual dan pengguna, Kondisi ini menggiring MSDM pada sektor pendidikan untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pendidikan pelatihan, pada sebuah penelitian (Linda,2023) yang membahas integrasi MSDM mengemukakan bahwa ”strategi, adaptasi dan pelatihan merupakan faktor kritis yang menentukan keberhasilan integrasi teknologi dalam MSDM.” teknologi bukan hanya dipandang sebagai efisiensi operasional namun juga sebagai katalisator inovasi dalam sektor pendidikan

Dalam suatu rangkuman penelitian yang digadag UNICEF pada tahun 2020 menguraikan permasalahan dan solusi pembelajaran dalam sektor pendidikan, temuan yang menjadi esensi dari berbagai penelitian mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan solusi

dan penguatan SDM berkelanjutan pada sektor pendidikan melalui Penguatkan kapasitas guru dengan keterampilan untuk melakukan program pembelajaran digital.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya pada sektor pendidikan diawali dengan suatu perencanaan yang kompleks meliputi desain dan job deskripsi, rekrutmen, seleksi dan orientasi hingga penempatan, yang dilengkapi dengan evaluasi hingga penilaian kinerja. Seiring perkembangan zaman MSDM yang dimiliki oleh sektor pendidikan harus mengasimilasi budaya digitalisasi melalui integrasi teknologi yang mengasistensi segenap kebutuhan proses pembelajaran serta melahirkan kurikulum yang relevan dan responsif. Penggunaan Platform teknologi edukatif dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan peserta didik untuk mengembangkan minat dan bakat secara merdeka dan mandiri, tentunya dengan catatan Guru sebagai aktor utama harus mampu menguasai pemanfaatan teknologi sehingga MSDM dalam hal ini seorang guru diarahkan untuk sentiasa meningkatkan kapasitas diri melalui Pelatihan dan kolaborasi untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang relevan, interaktif, dan inklusif. Dengan demikian transformasi Sumber Daya Manusia pada sektor pendidikan akan melahirkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dalam memainkan peran kunci membentuk generasi yang siap menghadapi tantangan masa depan membangun Sumber Daya Manusia berdaya saing dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nugroho, R. D. (2022). Tugas Pemerintah (Y. Masda (ed.)). PT Elexmedia Komputindo.
- Aritonang, O. T. (2018). The Efforts to Improve the Quality of Education in North Tapanuli Regency. *International Journal of English Literature and Social Sciences (IJELS)* Vol-3, Issue-6. DOI: 10.22161/ijels.3.6.30
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., ... & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media.
- Irvan Ulvatur Rohman "Mengoptimalkan Pendidikan di Era Digital: Tantangan dan Solusi", Klik untuk baca: <https://www.kompasiana.com/nilaiintel/aktual/646ace8f37cb2a10883d02a3/mengoptimalkan-pendidikan-di-era-digital-tantangan-dan-solusi>
- Joulanda Altje Meiske Rawis Jenny Nancy Kaligis *REVOLUSI Mental 4.0: Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Kesejahteraan Organisasional Dalam Lingkup Dunia Pendidikan* *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp> Volume 7 Nomor1, 2024 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022
- Linda Daniati Melinda 2023 *Integrasi Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Studi Kualitatif tentang Dampaknya pada Kinerja Keuangan Perusahaan* *TRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9, No. 2 Desember 2

Siddiq, Umar. 2018. Etika dan Profesi Keguruan. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung

Sigit Auliana1 , Iis Nurasih 2021. Ntegrasi Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja Organisasi Universitas Bina Bangsa Vol. 14 No. 1 Februari, 2021 p-ISSN : 2087-040X DOI Issue : 10.46306/jbbe.v14i1 e-ISSN : 2721-7213

©UNICEF/2020/Arimacs Wiland Menguatkan Pembelajaran Digital di Seluruh Indonesia: Rangkuman Penelitian diakses pada <https://www.unicef.org/indonesia/media/10536/file/Menguatkan%20Pembelajaran%20Digital%20di%20Seluruh%20Indonesia.pdf>