

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA GLOBALISASI

Nasrika

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

E-mail: nasrikaamelia24@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui keterkaitan antara perkembangan sumber daya manusia (SDM) dengan globalisasi; (2) hambatan pengembangan SDM; (3) solusi untuk mengatasi hambatan pengembangan SDM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus dan dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Hasil penelitian terfokus pada bahasan manajemen sumber daya manusia dimana bahasan tersebut terfokus pada pengembangan SDM. Keseluruhan dari hasil terkait dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) yang memberikan dampak bagi pengembangan kemampuan SDM agar dapat mengikuti kemajuan.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, globalisasi

Globalisasi merupakan era di mana sekat antar negara tidak lagi dibatasi oleh jarak dan waktu. Setiap orang dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai ilmu pengetahuan, berita, dan banyak informasi lainnya yang ingin diketahui. Kemudahan yang disuguhkan sebagai jawaban dari perkembangan zaman tentu akan semakin memajukan bagi semua orang dengan berbagai lapisan. Akan tetapi, cepatnya perkembangan teknologi tidak dapat di kejar oleh kebanyakan negara berkembang. Tidak terlepas pula Indonesia menjadi penyumbang terbesar ketertinggalan tersebut. Apabila dilihat dari segi sumber daya manusia tentu yang paling dominan dalam faktor yang mempengaruhi kegap teknologi. Manusia merupakan pemeran utama dalam menciptakan perubahan hal ini yang menyebabkan faktor dominan dari ketertinggalan. Sumber daya manusia (SDM) perlu dibentuk dan disiapkan dalam guna untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan.

Kesiapan akan tuntutan perkembangan globalisasi memberi tuntutan untuk dapat cepat mengikuti perubahan yang ada atau memilih menjadi penonton bahkan menjadi korban digitalisasi iptek. Perubahan yang dapat dilakukan untuk dapat bangkit melawan ketertinggalan ialah dengan cara penyiapan baik pengetahuan, ketrampilan dan sikap SDM agar mampu bersaing secara global. Dampak dari globalisasi yang akan menyebabkan SDM mengalami kehilangan lapangan pekerjaan karena semakin diambil alih oleh tenaga robot yang lahir karena kecanggihan teknologi. Oleh karena itu, agar dapat mengantisipasi semakin naiknya pengangguran maka perlu adanya sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat secara umum untuk sadar pendidikan serta mulai memberikan pelatihan bagi setiap generasi agar mampu melahirkan SDM berkualitas (Sunya, 2018; Kusumaningrum, dkk., 2017).

Pendidikan merupakan salah satu jawaban dari globalisasi dimana berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan serta keahlian. Pendidikan juga memiliki peran untuk terus memberikan pengetahuan serta menyiapkan kompetensi agar mampu bersaing secara global (Oktariana, 2007). Selain itu pelatihan juga memberikan pengaruh yang besar bagi pengembangan keterampilan serta keahlian SDM (Handoko, 2010; Gunawan dan Benty, 2017). Pendidikan dan pelatihan merupakan sedikit dari banyak cara yang dapat dilakukan dalam menyiapkan SDM dalam era globalisasi.

METODE

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengembangan SDM di Sekolah Menengah Atas (SMA) Panjura Malang. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan SDM. Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan, maka metode yang digunakan ialah kualitatif. Rancangan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di SMA Panjura Malang yang berlokasi di Jalan Kelud 9 Kauman, Klojen, Kota Malang. Sekolah tersebut adalah salah satu sekolah yang berada di sekitar wilayah tersebut.

Peneliti menggunakan tahapan prosedur pengumpulan data dengan teknik wawancara dan observasi. Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait. Observasi merupakan suatu teknik yang berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dengan langsung menuju lapangan agar mencapai hasil yang diinginkan. Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini yang pertama dilakukan ialah tahap persiapan, pada tahap ini diharuskan untuk mengajukan surat permohonan izin observasi di SMA Panjura Malang.

Selama proses pembuatan perizinan maka perlu adanya tahap pembuatan daftar pertanyaan serta dokumen terkait yang diperlukan ketika observasi berlangsung nanti di lokasi. Selanjutnya ketika perizinan telah selesai maka akan dilanjutkan studi pendahuluan ke lapangan guna untuk memperoleh data umum yang digunakan menyusun konteks penelitian. Tahap pelaksanaan yaitu pada tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta dan dengan bukti yang diperoleh dari lapangan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah melalui teknik wawancara dan observasi. Tahap penulisan laporan, pada tahap ini yang dilakukan meliputi penyusunan data hasil penelitian yang sudah didapat dalam bentuk artikel penelitian.

HASIL

Keterkaitan Pengembangan SDM dengan Perkembangan Globalisasi

Globalisasi merupakan bagian dari perubahan yang terjadi dimasa yang serba modern dengan segala kecanggihan penemuan teknologi informasi. Pengembangan SDM tidak terlepas dari gobalisasi tersebut keduanya terkait erat dengan semakin pesat perkembangan serta dorongan dari peningkatan pelayanan yang menyesuaikan dengan tuntutan masyarakat agar tidak terjadi ketertinggalan. Sekolah merupakan salah satu bagian kecil dari banyak bidang yang mengalami proses globalisasi. Oleh karena itu, sekolah sebagai pihak penyedia layanan dituntut untuk melaksanakan pengembangan SDM dengan alasan memenuhi tuntutan perkembangan iptek yang sudah mendunia. Pengembangan SDM juga dilakukan di SMA Panjura Malang dengan alasan untuk memenuhi tuntutan di era globalisasi yang serba modern serta berbasis teknologi. Sebagai bentuk dari pemberian fasilitas yang diberikan sekolah kepada para staf, guru, dan karyawan sekolah banyak mengikuti program pengembangan kompetensi baik di bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi.

Guru di sekolah ini ada yang membuat karya ilmiah berbentuk buku pembelajaran. Persiapan untuk ujian nasional guru-guru pembimbing anak kelas tiga biasa membuat suatu kopian materi untuk dipelajari peserta didik. Selain membuat modul dan karya ilmiah ada pula program yang dilakukan sekolah atau diikuti yaitu IHT (*In House Training*) yang membahas mengenai pengimplementasian kurikulum 2013, pembahasan mengenai soal *high order thinking skills* (HOTS) dan lain sebagainya, mengikuti kegiatan workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dimana memiliki peran sebagai

sarana untuk membantu, mendiskusikan, mendorong, memotivasi dan meningkatkan kompetensi guru dalam kegiatan belajar pembelajaran.

Pengembangan yang dilakukan tentunya perlu dukungan dari sekolah sehingga sekolah terus memfasilitasi perkembangan kompetensi yang terfokus pada guru. Guru di sekolah ini menjadi fokus atau sasaran dari pengembangan SDM untuk tenaga tata usaha atau tenaga pendidik sendiri juga dilakukan pengembangan namun, tidak terlalu banyak seperti pengembangan yang dilakukan pada guru sebagai tenaga pendidik. Alasan mengapa pengembangan SDM terfokus pada pendidik karena kesuksesan dari penyelenggaraan pendidikan terletak pada bagaimana pendidik mampu menyampaikan materi di dalam kelas. Fasilitas yang diberikan sekolah untuk mendukung kegiatan pengembangan SDM seperti memberikan penggantian uang transport dan iuran rutin yang dilakukan dalam forum MGMP. Selain itu sekolah juga mengadakan kegiatan pengembangan pada setiap libur kenaikan kelas secara rutin.

Masalah Perkembangan SDM terkait dengan Globalisasi

Penerapan sistem yang baru terkadang menjadi kendala tersendiri bagi sekolah untuk melakukan implementasi proses pembelajaran hal ini terkait dengan SDM yang belum mampu mengikuti perkembangan iptek. Perkembangan iptek di bidang pendidikan yang mengharuskan setiap sekolah mengikuti perubahan tersebut akan tetapi sekolah masih belum bisa secara optimal mengikuti contohnya sebagai berikut yaitu: (1) perkembangan kurikulum, kurikulum yang mengalami perkembangan terkadang menyulitkan guru apa lagi sekolah swasta yang mayoritas murid yang masuk adalah murid dengan kemampuan menengah kebawah. Penerapan kurikulum yang berpusat pada peserta didik tentu akan menyulitkan beberapa mata pelajaran seperti matematika dimana perlu konsentrasi pada guru agar peserta didik mampu mengerjakan soal; (2) perlunya banyak pelatihan mengenai penguasaan teknologi bagi guru-guru yang usianya sudah tidak muda karena memang sulit mempelajari teknologi secara cepat bagi beberapa orang sehingga mengakibatkan masih menggunakan metode lama untuk pelaksanaan proses pembelajaran; dan (3) ketersediaan fasilitas yang mendukung proses peralihan dari manual ke berbasis teknologi contoh pengadaan komputer, akses wifi, dan alat pembelajaran yang modern dalam pengadaannya mengalami kendala keuangan.

Perkembangan teknologi yang sangat dirasakan sekolah yaitu pemberlakuan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) di sini sekolah harus menyesuaikan kompetensi SDM dengan teknologi yang digunakan agar dalam penerapannya dapat berjalan dengan baik. Selain itu dampak yang timbul dari pergantian sistem akan memberikan dampak pada peningkatan anggaran sekolah akibat dari perkembangan teknologi tersebut. Akan tetapi jika dipertimbangkan dari sisi keberlangsungan UNBK akan menjadi lebih hemat, cepat, dan meminimalisasi kecurangan.

Solusi Masalah Perkembangan SDM terhadap Globalisasi

Strategi khusus yang dilakukan sekolah sebagai upaya dalam pengembangan SDM dilakukan dengan beberapa cara yaitu: (1) melanjutkan pendidikan, di SMA Panjura Malang juga difasilitasi contohnya adalah Program Pendidikan Profesi Guru (PPG), untuk guru yang sudah mengajar disekolah dan mengikuti PPG disebut PPG dalam Jabatan. Kegiatan PPG diantaranya kuliah selama dua bulan dan dua bulan ini tugas daring, satu bulan PPL ke sekolah lain. Pada tahun ini ada tiga guru yang mengikuti PPG. Tidak hanya PPG tapi juga bagi guru yang melanjutkan pendidikan S2 akan dilakukan penyesuaian jadwal mengajar sehingga guru tetap dapat menempuh pendidikan tanpa terhambat; (2)

mengikuti workshop, workshop dilakukan untuk memberikan pelatihan kompetensi guru pada suatu bidang keahlian seperti yang diikuti guru disini ialah workshop STAIN selain itu juga dilakukan pelatihan internal setiap libur semester gasal; (3) mengikuti forum MGMP yang berfungsi sebagai sarana untuk membantu, mendiskusikan, mendorong, memotivasi dan meningkatkan kompetensi guru dalam kegiatan belajar pembelajaran; dan (4) seminar dengan mengundang narasumber instruktur nasional yang memang sudah mempelajari kurikulum 2013 lebih banyak.

Manfaat yang dapat diambil dari serangkaian kegiatan pengembangan kompetensi tersebut ialah guru dapat menambah pengetahuan serta meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu juga pelaksanaan pengembangan juga didasarkan pada peningkatan kemampuan. Kemampuan yang terus ditingkatkan dengan berbagai upaya tentunya dilakukan dengan tujuan memperoleh output yang berkualitas.

PEMBAHASAN

Keterkaitan Pengembangan SDM dengan Globalisasi

Peran penting dan strategis dalam pendidikan ialah sebagai agen perubahan dimana luaran dari lembaga pendidikan dapat menjadi pembawa perubahan. Sebagai agen perubahan pendidikan diharuskan memiliki aplikasi inovasi agar benar-benar dapat menghasilkan perubahan. Pengembangan SDM di sini yang paling dominan dituntut untuk dapat memberikan kontribusi agar dapat mewujudkan hal tersebut (Ningrum, 2009). Implementasinya dalam sekolah yaitu guru sebagai tenaga pendidik mampu membuat metode pembelajaran yang mampu dengan mudah dipahami peserta didik hal ini dibuktikan dengan nilai ujian nasional yang menduduki peringkat sepuluh pada dua tahun terakhir. Sekolah tersebut juga membuktikan bahwa hasil yang diperoleh cukup memuaskan dengan adanya peserta didik yang mampu mendapatkan nilai sempurna pada mata pelajaran matematika. Pengembangan yang perlu diasah pada era globalisasi ialah profesionalisme, daya kompetitif, kompetensi, serta kerja sama untuk bekal memperoleh hasil yang memuaskan.

Globalisasi melahirkan gaya hidup baru yang selalu memacu setiap orang untuk berkompetisi dan bersaing menciptakan perubahan. Era globalisasi memberikan tantangan baru tidak terkecuali pada bidang pendidikan dimana tantangan tersebut berupa tuntutan untuk menghasilkan output yang berkualitas, output yang menguasai iptek, dan mampu bersaing ditengah era globalisasi. Tantangan yang timbul akibat globalisasi tidak dapat secara sempurna dilakukan sekolah. Sekolah senantiasa melakukan pengupayaan output yang berkualitas dengan dibuktikan melalui prestasi akademik peserta didik. akan tetapi untuk output yang menguasai iptek masih belum diupayakan sekolah kebanyakan peserta didik mempelajari teknologi diluar pembelajaran sekolah atau sekolah hanya memberikan tugas dimana peserta didik mengasah kemampuan dibidang teknologi sendiri. Agar tantangan tersebut dapat dilalui maka perlu adanya perbaikan dari segi SDM.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara menempuh jalur pendidikan agar dapat mengasah kemampuan lebih mendalam untuk dapat menghadapi globalisasi (Wijaya, dkk., 2016). Selain itu juga dapat melakukan pelatihan dimana dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kompetensi (Bertari, 2005). Era global menjadikan IPTEK sebagai penentu kemajuan suatu lembaga pendidikan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan atau mengikuti perkembangan sebagai salah satu pijakan utama. Sebagai respon dari hal tersebut maka perlu adanya pengembangan SDM khususnya dalam lembaga pendidikan. Sekolah merespon adanya perubahan tersebut dengan memadukan antara perubahan dengan kebutuhan serta kemampuan sekolah seperti

mengadakan computer untuk UNBK, pengikutsertaan guru pada workshop, pengadaan IHT sampai pelatihan yang dilakukan secara mandiri.

Perubahan tuntutan baik dalam segi pelayanan maupun perkembangan teknologi yang mendorong suatu organisasi atau perusahaan melakukan pengembangan SDM agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan sehingga dapat terus bersaing dengan sekolah lain. Pengembangan tersebut harus dilakukan dengan diidentifikasi secara tepat, direncanakan secara matang, dan dianggarkan sesuai dengan kemampuan suatu organisasi. Pengembangan dan pelatihan adalah jawaban dari perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat yang dapat diberikan kepada guru, staf, dan kariawan. Kegiatan ini dilakukan untuk membantu mereka dalam mempelajari spesifikasi pekerjaan yang baru serta meningkatkan kinerja disertai dengan pengaplikasian teknologi.

Pengembangan dapat diartikan penyiapan seseorang dalam mengemban tanggung jawab yang terus diupayakan untuk ditingkatkan. Kemampuan yang harus ditingkatkan oleh SDM serbagai respons dari globalisasi ialah kemampuan memecahkan masalah, berfikir kritis, kemampuan mencipta dan memperbaharui, literasi iptek dan banyak lagi (Wijaya, dkk., 2016). Sekolah sebagai pihak penyedia jasa dibidang pendidikan tentunya tidak terlepas dari peningkatan perkembangan tersebut. Sehingga tuntutan untuk terus berkembng harus dioptimalkan dengan sungguh-sungguh. Sekolah dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar juga menerapkan iptek seperti pemanfaatan komputer, laptop, *handphone*, LCD proyektor. Sekolah disini terus mengoptimalkan bagaimana tenaga pendidik dan pendidik dapat secara maksimal dapat mengikuti perkembangan tersebut. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk peningktan kemampuan.

Pengembangan SDM dilakukan di sekolah sebagai salah satu alternatif untuk dapat mengikuti perkembangan iptek. Adapun tujuan dan manfaat secara luas ialah agar SDM dapat bersaing dengan masyarakat global dan tidak menjadi keterbelakangan dalam segi teknologi. Selain tujuan umum tersebut sekolah menargetkan untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan professional sehingga dapat mengajar peserta didik dengan menerapkan metode yang menyesuaikan perkembangan iptek. Pendidikan juga merespons adanya perubahan yang bersifat membangun sehingga diperlukan pengembangan serta pemberian pelatihan untuk meningkatkan kualitas sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat dari pengembangan SDM menurut Suwanto & Priansa (2016) yaitu: (1) produktifitas kerja tujuan dalam pengembangan SDM tidak terlepas dari adanya tujuan untuk mencapai atau menghasilkan produktifitas yang berkualitas. Target tersebut dapat tercapai apabila dilakukan dengan meningkatkan kemampuan teknis yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan yang ada, kemampuan berfikir, kemampuan manajerial yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengatur pekerjaan sehingga dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan produktifitas itu sendiri; (2) efisiensi dilakukan untuk mencapai peningkatan daya saing serta menekan minimnya tenaga, waktu, biaya, dan bahan baku; (3) kerusakan dalam pemingkatan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki pengetahuan mengemani perawatan dan penggunaan peralatan dengan baik dan benar; (4) pelayanan menjadi penekanan dalam pengembangan sumber daya manusia hal ini dikaitka dengan pelayanan yang baik akan menambah daya tarik dari konsumen; dan (5) moral karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dengan moral yang baik suatu pekerjaan akan dilakukan dengan penuh semangat dan antusias dari para karyawan sehingga perusahaan akan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan, keahlian, serta ketrampilan yang baik.

Pengembangan SDM agar memberikan dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi, bila SDM memiliki kualitas yang baik dapat dipastikan manajemen sekolah serta output dari sekolah juga akan berkualitas. Agar mendapatkan SDM yang berkualitas memerlukan prinsip pengembangan SDM dengan tujuan untuk peningkatan kualitas serta kuantitas karyawan. Akan tetapi, hal tersebut dapat berhasil apabila dilakukan perencanaan atau pembuatan program yang matang sebelumnya agar tujuan tersebut dapat tercapai. Di Sekolah ini memiliki strategi khusus dalam mengembangkan kemampuan guru dan pendidik melalui pengikutsertaan program bagi guru seperti: MGMP, workshop, pelatihan dalam lingkup internal, dan melakukan pendidikan. Agar program yang diberikan kepada karyawan dapat berhasil diperlukan adanya rangsangan atau harapan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik dari usaha yang telah dilakukan. Rangsangan tersebut dapat berupa kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dan lain sebagainya.

Program pengembangan terdapat sasaran, kebijakan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan dari pelaksanaan pengembangan SDM ini adalah untuk meningkatkan efektifitas serta efisiensi kerja masing-masing karyawan. Pengembangan karyawan perlu juga dilakukan dengan mempertimbangkan jenis kebutuhan yang dibutuhkan atau diperlukan agar program pengembangan tidak sia-sia. Program pengembangan juga sebaiknya di sampaikan secara transparan kepada para karyawan agar dapat mempersiapkan diri ketika mendapat program pengembangan. Ada berbagai prinsip dalam menjalankan pengembangan menurut Suwanto dan Priansa (2016) sebagai berikut: (1) motivasi dapat berupa dorongan dari dalam diri sendiri untuk mengikuti program pengembangan agar dapat bekerja lebih baik juga dapat berupa dari luar diri berupa dorongan kenaikan gaji, jabatan dan lain sebagainya; (2) laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa besar perubahan berupa peningkatan keahlian, pengetahuan, serta ketrampilan karyawan laporan tersebut dapat berupa negatif dan positif atau baik dan buruk; (3) latihan akan membantu karyawan lebih berkembang dari segi pemahaman karena akan langsung di berikan latihan yang dibutuhkan. Namun pemberian latihan akan mengeluarkan lebih banyak biaya dan banyak waktu. Pengembangan staf mendorong munculnya kepekaan sekaligus menyediakan pelatihan teknis dan profesional dalam bentuk seperti orientasi, mentoring, daftar keahlian, magang, melanjutkan pendidikan, kursus, konferensi, seminar, pengadaan klub, buku, atau jurnal, modul-mudul, dan pengembangan karir; dan (4) perbedaan-perbedaan individu perlu diperhatikan dalam proses pengembangan karyawan yang dapat dilihat dari perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi, ataupun tingkat kecerdasan, maka dari itu pengembangan paling efektif harus memperhatikan perbedaan tiap individu agar tujuan akhir dari pengembangan dapat tercapai.

Terkait dengan pemberian latihan pengembangan kepada guru pihak sekolah melakukan pengiriman guru untuk mengikuti program dengan pemberian dukungan berupa penggantian transport dan biaya yang dikeluarkan untuk iuran dalam organisasi. Dukungan senantiasa diberikan sekolah untuk memotivasi guru. Sekolah sendiri lebih memfokuskan pemberian pengembangan terhadap guru. Akan tetapi untuk tenaga pendidik dilakukan dengan cara memanggil atau merekrut ahli dalam bidang terkait dengan teknis teknologi. Pemanggilan teknis tersebut bertujuan sebagai pelatih internal agar seluruh karyawan dapat mempelajari teknologi sehingga dapat mengembangkan keahliannya dengan cara tutor secara insidental.

Masalah Perkembangan SDM terkait dengan Globalisasi

Kemajuan IPTEK yang sangat pesat sehingga menuntut sumber daya manusia untuk terus berkembang mengikuti perubahan tersebut. Tidak terkecuali dengan perkembangan dalam pendidikan. Pengaruh dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat terlihat pada perkembangan kurikulum dari Kurikulum 1947 sampai dengan Kurikulum 2013 yang terus mengalami revisi. Perkembangan kurikulum tentunya dilakukan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman agar dapat menentukan sistem yang dapat digunakan sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu tuntutan akan penyediaan sarana dan prasarana yang berbasis teknologi juga sangat diharapkan oleh orang tua dan peserta didik untuk dapat mengembangkan bakat dan minatnya. Dilihat dari segi penerapan perubahan sistem yang mengarah kearah kemajuan ialah penerapan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK). Sumber daya manusia disini sangat dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya sebab pelaku utama dari perubahan itu ialah manusia itu sendiri. Perubahan dari *paper base test* (PBT) menjadi *computer base test* (CBT) menghasuskan sekolah mengadakan teknisi yang memiliki keahlian dibidang komputer serta pengadaan komputer dimana anggaran yang dibutuhkan tidak sedikit sehingga sekolah harus dapat mengupayakan hal itu.

Perlu adanya sinergi untuk mengikuti setiap perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Akan tetapi terkadang perkembangan sumber daya manusia mengalami beberapa hambatan-hambatan yang dapat menimbulkan masalah baru yang harus ditemukan solusinya berikut hambatan yang sering terjadi: (1) belum siapnya sumber daya manusia untuk menerima perubahan yang terjadi, hal ini sering dijumpai baik dalam satu organisasi ataupun dalam perusahaan yang pada akhirnya mengambil tindakan pemecatan terhadap karyawan yang tidak dapat menguasai tuntutan yang diberikan; (2) memiliki prasangka buruk terhadap perubahan, banyak diantaranya yang menganggap bahwa teknologi sulit dipelajari sehingga menimbulkan rasa enggan untuk mempelajari teknologi dan memilih untuk mempekerjakan orang lain; dan (3) tidak tersedianya alat dan anggaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan akan praktik sehingga sulit untuk melakukan pengembangan.

Selain dari masalah diatas temuan masalah lain yang terjadi di sekolah ialah terkait dengan pemberian insentif atau gaji. Menurut Minarti (2012) untuk meningkatkan motivasi dari pegawai maka pihak sekolah dapat memberikan hak karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan seperti pemberian kenaikan gaji, kenaikan jabatan, serta tunjangan-tunjangan yang lain. Sehingga apabila sekolah mengadakan program pengembangan maka pihak sekolah juga harus memberikan motivasi berupa hal-hal yang dapat menambah semangat seperti kenaikan gaji, jabatan, ataupun dukungan secara moral.

Solusi Masalah Perkembangan SDM terhadap Globalisasi

Tantangan yang sangat berat di masa yang akan datang mengharuskan setiap orang untuk melakukan perubahan yang bersifat membangun dan dapat mengikuti perkembangan. Tantangan yang dihadapi tersebut terkait dengan perkembangan iptek yang berkembang pesat sehingga setiap orang dituntut untuk memiliki spesifikasi tertentu untuk dapat terus mengikuti perkembangan. Sehingga suatu saat iptek akan menggantikan peran manusia sebagai pelaku dalam pekerjaan dikarenakan munculnya anggapan bahwa cara kerjanya lebih efektif dan efisien. Dilihat dari segi kepentingan pengembangan SDM tentunya sangat penting untuk dilakukan sehingga hal ini mengharuskan suatu organisasi untuk melakukan pengembangan dan mengatasi setiap masalah yang terjadi terkait dengan pengembangan. Ada beberapa cara untuk mengatasi permasalahan yang terkait dengan

pengembangan SDM menurut Wukir (2013) yaitu: (1) kursus program atau pelatihan untuk guru; (2) staf seminar; (3) pelatihan induksi (*on the job training*); (4) *off the job training*; (5) *on and off the job training*; (6) *vestibule training*; (7) pelatihan kepekaan; dan (8) pelatihan tambahan. Implementasi program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan sebagai proses transformasi kepada guru dan staf (Handoko, 2010). Pengembangan tersebut dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sehingga dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka lebih siap. Program yang telah diikuti guru senantiasa dilakukan rencana tindak lanjut, sehingga kemampuan yang dimiliki dapat ditularkan atau diajarkan kepada guru lain yang tidak mengikuti latihan.

Pengembangan dilakukan dengan mengikut sertakan guru dalam program seperti: MGMP, workshop, dan melanjutkan pendidikan. Selain itu pengembangan yang dilakukan sekolah sendiri dilakukan setiap akhir tahun ajaran baru. Pengembangan yang dilakukan internal di dalam sekolah dilakukan dengan cara melakukan evaluasi proses pembelajaran. Setiap masalah yang dihadapi pendidik maupun tenaga pendidik akan dilakukan pengembangan. Pengembangan dapat dilakukan dengan melakukan *share* pengalaman dan pengetahuan dari guru yang pernah mengikuti pelatihan atau pendidikan. Sehingga antara guru satu dengan guru yang lain akan mendapatkan pengetahuan dan pengembangan dari banyak pihak yang telah mengikuti program pengembangan.

Globalisasi yang tidak terlepas dari perkembangan teknologi juga menjadi salah satu alasan pergeseran pendidikan dari konvensional menuju pendidikan yang modern dengan memanfaatkan berbagai media yang memudahkan pembelajaran (Wardiana, 2002). Sekolah seperti yang diketahui kesulitan dalam memperoleh fasilitas fisik untuk dapat memenuhi tuntutan sangatlah terkendala oleh biaya. Akan tetapi sekolah memiliki strategi untuk mengatasi hal tersebut dengan melakukan melibatkan orangtua peserta didik dan memanfaatkan sumber dana yang ada untuk pemenuhan fasilitas. Selain itu juga peningkatan SDM agar juga dapat menguasai teknologi dilakukan melalui pelatihan serta tutor sesama guru bila diperlukan sekolah memanggil teknisi khusus untuk mengisi ketidakmampuan dalam bidang teknologi.

SIMPULAN

Globalisasi merupakan era dimana seluruh dunia mengikuti perkembangan dengan melibatkan kecanggihan teknologi sebagai sarana untuk menembuh batas-batas ruang dan waktu. Perubahan yang terus diciptakan harus senantiasa direspon positif untuk diikuti. SDM khususnya harus lebih peka dalam menghadapi perkembangan agar tidak terlinggal bahkan sampai tenggelam dalam kemajuan zaman. Bidang pendidikan juga tidak terlepas dalam perubahan tersebut inovasi dalam proses pembelajaran harus terus diciptakan untuk dapat mencetak generasi yang siap untuk bersaing. Sebelum menciptakan generasi yang unggul diperlukan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan output yang berkualitas. Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk dapat melakukan pengembangan seperti pelatihan, pendidikan dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kompetensi SDM agar mampu mewujudkan tujuan serta bersaing secara kompeten.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., dan Gunawan, I. 2017. Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 139-150.
- Minarti, S. 2012. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Ningrum, E. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, (Online), (<http://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681>), diakses 21 April 2019.
- Oktariana, N. 2007. *Peran pendidikan global dalam meningkatkan SDM*, (Online), (https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=globalisasi+terhadap+SDM+pendidikan&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DCgeRRMRABi4J), diakses 14 April 2019.
- Suwatno & Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunya, J. 2018. *Rekonstruksi SDM yang Berdaya Saing*, (Online), (<http://www.balipost.com/news/2018/11/22/61901/Rekonstruksi-SDM-yang-Berdaya-Saing.html>), diakses 14 April 2019.
- Wardiana W. 2002. *Perkembangan Teknologi Informasi di Indonesia*, (Online), (<http://eprints.rclis.org/6534>), diakses 21 April 2019.
- Wijaya, E. Y., Agus, S. D., & Amat, N. 2016. *Transformasi Pendidikan Abad 21 sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global*, (Online), (<http://repository.unikama.ac.id/840/32/263-278%20transformasi%20pendidikan%20abad%2021%20sebagai%20tuntutan%20pengembangan%20sumber%20daya%20manusia%20di%20era%20global.pdf>), diakses 21 April 2019.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.