



Jurnal Studi Ilmu Pendidikan dan Keislaman

ISSN (*Media Cetak*) : 2620-4207 ISSN (*Media Online*) : 2620-4304

Volume 5, Nomor 1, Juni 2022

Terakreditasi Sinta Nomor: 200/M/KPT/2020

Diterbitkan Oleh : STAI Al-Hamidiyah Bangkalan

RENCANA STRATEGI DIKLAT PENGEMBANGAN SDM DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL

*STRATEGIC PLAN FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF
ISLAMIC EDUCATION ORGANIZATIONS IN THE ERA OF DIGITAL*

Novana Yuliasatika¹

Ali Nurhadi²

Institut Agama Islam Negeri Madura

Novanayuliasatika08@gmail.com

nurhadibk@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kualitas SDM bisa ditempuh melalui diklat dengan rencana dan strategi yang tepat. Pengembangan organisasi pendidikan Islam ditentukan oleh SDM yang berkualitas, berkompeten, berdaya saing, kreatif dan inovatif. SDM yang dimaksud adalah pelaku pendidikan (kepala sekolah, guru, dan orang tua) . SDM merupakan faktor penentu terhadap pengembangan dan keberhasilan sebuah organisasi pendidikan Islam. Melalui studi pustaka dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini memfokuskan pada konsep renstra diklat, unsur-unsur renstra dan pentingnya program diklat dalam pengembangan SDM, proses renstra dan posisi kegiatan diklat serta strategi pengembangan organisasi dalam

¹ Mahasiswi Pascasarjana Program Magister (S2) Program Pendidikan Agama Islam IAIN Madura.

² Dosen Pascasarjana IAIN Madura.

institusi pendidikan Islam, dan rencana strategi diklat pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan Islam di era digital pada masa pandemi. Hasil penelitian yang didapat bahwa di era digital ini diperlukan SDM yang mumpuni dalam menguasai literasi baru seperti: literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia yang semua itu bisa diraih melalui diklat dengan renstra yang mantap agar output SDM yang dihasilkan mampu menyelaraskan dengan perkembangan zaman di era digital.

Kata Kunci : rencana strategi, diklat, SDM, dan organisasi pendidikan Islam.

Abstract

Improving the quality of human resources can be achieved through training with the right strategy. The development of Islamic education organizations is determined by qualified, competent, competitive, creative, and innovative human resources. Human resources referred to are educational actors (principals, teachers, and parents). Human resources are a determining factor for the development and success of an Islamic educational organization. Through a literature study with a qualitative approach, this study focuses on the concept of a strategic planning education and training, the elements of a strategic plan and the importance of the education and training program in human resource development, the process of strategic planning and the position of education and training activities and organizational development strategies in Islamic educational institutions, and strategic plan for human resource development educational and training in Islamic education organizations in the era of digital during the pandemic. The results of the research show that in this era of digital qualified human resources are needed in mastering new literacy such as: data literacy, technological literacy, and human literacy, all of which can be achieved through educational and training with a solid strategic plan so that the output of human resources produced is able to align with the times in this era of digital.

Keywords : strategic plan, educational and training, human resources, and Islamic education organizations.

Pendahuluan

Perkembangan iptek terus mengalami kemajuan serta perkembangan yang sangat pesat. Dalam perkembangannya, pendidikan harus mampu mengintegrasikan TIK (teknologi informasi dan komunikasi) ke dalam seluruh mata pelajaran termasuk pendidikan agama Islam. Bagi pelaku pendidikan di Indonesia hal ini menjadi tantangan, yang mana mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia masih diragukan.

Pendidikan yang berkualitas dan bermutu harus didukung oleh SDM yang berkualitas juga, mengingat SDM adalah hal pokok dalam suatu organisasi termasuk di lembaga/ organisasi pendidikan dengan bentuk dan tujuan yang diselaraskan dengan visi dan misi yang sudah dibuat.³

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kualitas SDM yang mumpuni serta sarana dan prasarana yang memadai. Kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap existensi sebuah lembaga pendidikan, namun yang paling menentukan adalah SDM. SDM yang berkualitas perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, begitu pula sebaliknya sarana dan prasarana yang memadai tidak akan berguna jika tidak ada SDM yang mumpuni untuk mengaplikasikannya.

Dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sebuah lembaga pendidikan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi pendidik yang ada. Hal tersebut perlu dilakukan karena masyarakat menilai bahwa lembaga pendidikan yang berprestasi itu ialah lembaga yang memiliki SDM yang berkualitas, kompetitif, kreatif dan inovatif. Sehingga akan banyak masyarakat yang mempercayakan pendidikan anaknya kepada lembaga tersebut, begitupun sebaliknya apabila suatu lembaga tersebut tidak nampak eksistensinya maka masyarakat menganggap bahwa sumber daya manusianya yang kurang berkompeten.

Pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah program yang bertujuan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai bidangnya dalam sebuah organisasi kelembagaan. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan diri, dedikasi, kreatifitas, daya saing serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

³Niti Semito. S, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 34.

Pelatihan atau *training* sejatinya memberi empat poin yaitu: (1) pembelajaran bersamaan dengan praktek dari pembelajaran tersebut, (2) mewujudkan perkembangan kearah yang diinginkan, (3) kesiapan diri dalam melakukan tugasnya sesuai rancangan yang disusun serta mampu mewujudkan dengan baik, (4) praktek langsung untuk mengaktualisasikan pemahamannya untuk menciptakan dan memajukan kapasitas produksi.⁴

Pentingnya pendidikan dan pelatihan dilaksanakan karena tiga faktor berikut, antara lain: (1) kebutuhan individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan untuk mengindikasikan diri dalam kehidupan masyarakat, (2) kebutuhan organisasi atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya yang kreatif dan inovatif dalam dunia kerja yang kompetitif, (3) desakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakatnya.⁵ Dapat disimpulkan dari ketiga faktor tersebut bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik secara personal maupun institusional.

Upaya dalam memaksimalkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dibutuhkan sebuah perencanaan dan strategi yang tepat. Perencanaan merupakan sebuah konsep yang akan dijadikan pedoman terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada sebuah organisasi. Perencanaan strategis harus disusun secara tepat demi terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Dengan rencana dan strategi yang tepat maka sebuah organisasi akan lebih hidup, terarah dan jelas dalam menjalankan visi dan misinya.

Konsep Perencanaan Strategi Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan

Perencanaan merupakan hal penting yang harus disusun untuk melakukan sebuah kegiatan. Melalui perencanaan yang mantap, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan akan lebih jelas, terarah, terkonsep dan sesuai tujuan yang diharapkan sehingga kegiatan yang dihasilkan akan lebih bermanfaat.

Hasibuan berpendapat bahwa ada empat hal yang mendasari tentang pentingnya perencanaan, antara lain : (1) apabila perencanaan tidak ada maka tidak ada pula kejelasan tujuan yang hendak dicapai, (2)

⁴Zainal Arifin dan Ali Nurhadi, "Pendekatan Metode Dan Teknik Diklat Bagi Pendidik Di Era Revolusi Industri 4.0.", *Al-Fikrah*, Vol. 2, No. 2, (Desember 2019), 138.

⁵Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan; Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 1-2.

dengan perencanaan tujuan yang hendak dicapai tidak hampa, (3) perencanaan sebagai tolok ukur dalam kegiatan yang akan dilaksanakan, (4) tanpa perencanaan akan mengakibatkan tidak adanya manajemen dalam proses kegiatan.⁶

Handoko juga berpendapat akan pentingnya sebuah perencanaan yaitu untuk mengurangi kesalahan dalam mengambil suatu keputusan dan untuk meningkatkan keberhasilan dalam suatu kegiatan.⁷

Perencanaan yang tepat dan matang akan memberi dampak positif terhadap keberhasilan suatu kegiatan, misalnya dari segi pembiayaan bisa ditekan seminimal mungkin artinya mencegah pemborosan keuangan juga dapat mengurangi adanya kegagalan dan hal yang sia-sia.

Penyusunan perencanaan yang matang oleh suatu organisasi/lembaga merupakan langkah awal yang harus dilakukan, tentunya harus berpedoman pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi/lembaga tersebut.

Rencana kegiatan dibagi menjadi 2 yaitu: (1) rencana strategis, adalah keseluruhan rencana yang akan menjadi arah dan tujuan secara umum, (2) rencana operasional, adalah penguraian secara rinci untuk mencapai tujuan dari rencana strategis.⁸ Ada 2 tipe dalam rencana operasional ialah rencana satu kali pakai dan rencana tetap.⁹

Perencanaan strategis adalah suatu proses dalam menyusun program kegiatan jangka panjang untuk beberapa tahun kedepannya. Hasil dari penyusunan program tersebut dibukukan menjadi sebuah dokumen yang disebut *strategic plan*.¹⁰

Sedangkan menurut Handoko, perencanaan strategis diartikan sebagai proses penentu dalam strategi, pemilihan tujuan, kebijakan, metode serta program-program strategik yang dibutuhkan.¹¹ Melalui perencanaan strategis, maka suatu kegiatan akan lebih terencana, terkonsep, sistematis dan tentunya sasaran tujuan akan bisa diraih sesuai harapan. Jadi, renstra bisa dijadikan sebagai *road map* suatu organisasi dalam kurun waktu antara 5-10 tahun kedepan untuk meraih tujuan yang diharapkan.

Beberapa hal yang mendasari akan berartinya sebuah perencanaan yang strategis, diantaranya: (1) sebagai bingkai dasar, (2) mempermudah

⁶Malayu P. Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan masalah)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 91.

⁷Hani T. Handoko, *Manajeme*, Edisi 2, Cetakan ke- 20, (Yogyakarta : BPFE, 2009), 80-81.

⁸Ibid., 84.

⁹Ibid., 85-86.

¹⁰Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 96.

¹¹Ibid., 92.

pemahaman, (3) sebagai noktah awal dalam memahami dan menilai suatu kegiatan.¹² Perencanaan strategis dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan disusun untuk jangka waktu panjang dengan cakupannya yang sangat luas. Sehingga kegiatan diklat tersebut memiliki kerangka dasar dan acuan atau pedoman untuk menguraikan sasaran yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatannya. Maka dari itu konsep perencanaan strategi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki kedudukan yang *urgent* untuk meminimalisir resiko terjadinya kesalahan serta membantu dalam mencari solusinya.

Unsur-Unsur Perencanaan Strategis dan Pentingnya Program Pendidikan Dan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia .

Perencanaan strategis atau bisa disebut manajemen strategis merupakan susunan pengarahan yang dapat memperkuat pelaksanaan sebuah strategi menjadi lebih jitu, tepat, dan terkonsep. Unsur-unsur yang ada dalam perencanaan strategis secara umum antara lain yaitu :

1. Sasaran, tujuan, visi serta misi organisasi.

Adalah unsur primer yang wajib dipenuhi sebuah organisasi dalam merancang proses strategi suatu kegiatan.

2. Mengidentifikasi faktor lingkungan secara internal maupun eksternal.

Secara internal perlu mengetahui kekuatan dan kelemahan dari kegiatan yang akan dilaksanakan terkait dengan hal keuangan, keberadaan SDM, pemasaran, operasional, dan juga hal manajemennya. Secara eksternal mampu membaca peluang, tantangan dan hambatan yang akan diterima pada saat hingga selesainya kegiatan diklat.

3. Menyusun strategis dan rencana kegiatan, merupakan langkah yang akan dilaksanakan dalam proses pelaksanaan diklat.
4. Mengidentifikasi isu-isu strategis, ada tiga syarat dalam merumuskan pernyataan isu strategis antara lain singkat (satu paragraf), memasukkan faktor-faktor penyebab isu, serta mengungkapkan konsekwensi apabila isu tersebut tidak teratasi.
5. Melakukan evaluasi, Setelah pelaksanaan diklat maka perlu dilakukan penilaian, pengukuran dan pengevaluasian, apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan.¹³

¹²Ibid., 92-94.

¹³John M Bryson, *Perencanaan Strategis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), 35.

Diklat merupakan usaha untuk membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam hal kognitif/intelektual perseorangan manusia. Agar kinerja manusia maksimal maka harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimilikinya. Program kegiatan diklat bertujuan untuk meningkatkan interpretasi dan kompetensi pesertanya. Metode yang digunakan pada pelaksanaan diklat adalah perpaduan teori diklat yang secara efektif dan efisien.

Adapun pentingnya diklat secara umum dalam mengembangkan potensi SDM antara lain:

1. Memperbaiki performa, melalui diklat diharapkan mampu merubah performa baik secara kualitas maupun kuantitas diri.
2. Mengoptimalkan profesionalisme dalam pekerjaan, melalui diklat diharapkan mendapatkan hasil yang sesuai standart yang ditentukan.
3. Memajukan produktifitas, melalui diklat sesuai dengan profesi yang dimilikinya akan menambah tingkat kognisi dan interpretasi dalam kinerjanya.
4. Mengembangkan komunikasi, karena setiap kegiatan dibutuhkan komunikasi. Tanpa komunikasi, kegiatan diklat tidak akan berjalan dengan baik dan menyenangkan justru akan menimbulkan miss komunikasi.
5. Meningkatkan knowledge, skill dan expertise, dalam upaya memenuhi tuntutan perkembangan zaman.¹⁴

Proses Perencanaan Strategis dan Posisi Kegiatan Diklat dalam Pengembangan SDM.

Kualitas SDM suatu negara mampu menjadi penentu terhadap perkembangan dan kemajuan dari negara tersebut. SDM adalah pusaka penting yang dipertuankan dalam suatu negara.¹⁵ SDM merupakan determinasi bagi sumber daya lainnya, dengan SDM yang baik dan berkompeten di bidang pengelolaan, penggunaan serta pemanfaatan sumber-sumber lainnya maka, akan menghasilkan yang produk yang berdaya guna dan berhasil guna.

Malayu berpendapat bahwa SDM atau *man power* adalah daya yang dimiliki manusia yang meliputi daya pikir, daya fisik yang keduanya saling bertautan.¹⁶ Definisi lain SDM adalah daya atau kemampuan yang

¹⁴M. Saleh Marzuki, *Strategi dan Model Pelatihan*, (Malang : IKIP Malang, 1992), 25.

¹⁵P. Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. XIX; Jakarta: 2011), 3.

¹⁶S.P hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, (Jakarta:Bumi Aksara, 2000), 244.

dimiliki perseorangan yang merupakan perpaduan antara daya pikir dan daya fisik yang berjalan secara sistematis. SDM merupakan aspek penting dalam sebuah lembaga, organisasi atau institusi.

Perencanaan strategis SDM merupakan usaha mengatur, merencanakan dan menetapkan keadaan SDM sejak dini hingga jangka waktu panjang kedepan. Perencanaan SDM dilihat sebagai sebuah proses maju dari masa lalu, saat ini, dan sebagai penuntun di masa mendatang.¹⁷ Proses perencanaan yang tepat sangat diperlukan dalam usaha pengembangan SDM untuk mendapatkan SDM unggul, kompeten, tepat, kreatif dan inovatif.

Beberapa tahapan yang harus dilalui dalam proses atau program pengembangan SDM diantaranya: (1) mengidentifikasi kebutuhan (2) memfokuskan sasaran (3) menentukan isi program (4) mengidentifikasi konsep-konsep belajar (5) menjalankan program, dan (6) mengevaluasi capaian program.¹⁸

Adapun Schuler & Walker juga berpendapat tentang konsep perencanaan strategis SDM dengan lima tahapan, yaitu: (1) menetapkan tujuan (2) mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan primer dan sekunder SDM (3) menilai keterampilan atau kemahiran diri (4) menggambarkan agenda rencana kegiatan dan program.¹⁹

Berdasarkan tahapan diatas, menentukan kebutuhan merupakan tahapan untuk menganalisis kebutuhan organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan yang diharapkan dan juga telah ditetapkan serta berdasarkan pada tujuan diklat. Sedangkan isi program dalam pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan. Kemudian prinsip pembelajaran disesuaikan akan kebutuhan, isi dan tujuan program. Pelaksanaannya program dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kapasitas seseorang pada suatu organisasi. Sedangkan untuk mengetahui apakah sudah sesuai dengan perencanaan dan tindak lanjut yang ada dalam program diperlukan adanya evaluasi.

Renstra pengembangan SDM sebagai bentuk usaha yang dilakukan untuk membangun insan yang berkualitas, memiliki pengetahuan, keahlian, kapasitas dan dedikasi yang baik melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan sangat penting dalam pengembangan SDM, karena melalui pendidikan maka akan diperoleh pengetahuan. Manusia dapat

¹⁷R.S Schuler dan J.W Walker, *Human Resource Strategy: Focusing on Issue and Action. Organizational Dynamic*, (Summer, 1990), 5-6.

¹⁸Nurul ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta:Rajawali Press, 2016), 143.

¹⁹Ibid., 9-10.

menjadikan pendidikan sebagai jalan luas yang mampu menampung semua usaha dalam meraih kesuksesan hidupnya. Tingkat pendidikannya seseorang akan menentukan kesempatan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Perusahaan, organisasi, maupun lembaga akan melakukan seleksi dalam merekrut karyawannya berdasarkan tingkat pendidikannya.

Pada tahapan menggambarkan agenda rencana kegiatan dibutuhkan agenda yang terkonsep, terarah dan sesuai dengan kebijakan yang sudah ditentukan dan diterapkan melalui gambaran aktivitas perencanaan SDM yang meliputi antara lain: (1) perencanaan SDM jangka pendek yaitu 0-12 bulan atau 1 tahun (2) perencanaan SDM jangka menengah yaitu 2 – 3 tahun (3) perencanaan SDM jangka panjang yaitu lebih dari 3 tahun.²⁰

Perencanaan strategis pengembangan SDM tujuannya yaitu untuk mendatangkan orang dan waktu secara tepat dalam mencapai tujuan dengan menyesuaikan dengan rencana organisasi secara keseluruhan. Adapun tantangan dalam perencanaan strategis SDM, antara lain: (1) mempertahankan keunggulan kompetitif yang telah dimiliki (2) mendukung keseluruhan strategi (3) menyusun strategi SDM sesuai dengan karakteristik yang ada (4) menyiapkan penanggulangan perubahan lingkungan (5) menterjemahkan rencana strategis kedalam suatu tindakan (6) menyiapkan akomodasi yang dibutuhkan sesuai dengan perubahan-perubahan yang ada.²¹

Posisi dan peran diklat secara nyata memberikan manfaat yang berlipat bagi peserta diklat. Diklat merupakan solusi cara dalam membangun dan menumbuhkan kembangkan interpretasi SDM menjadi lebih berkualitas, unggul, bersaing dan mampu diposisikan sesuai dengan kompetensi diri.²² Adanya kegiatan diklat mampu merubah, menumbuhkan, serta membantu menggali pemahaman diri SDM. Agar lebih kuat, luas dan kompetitif diperlukan berbagai macam kegiatan diklat.

Adanya diklat sangat memberikan manfaat bagi kualitas SDM, yaitu (1) profesionalisme (2) meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan (3) semangat dan kemauan yang tinggi (4) disiplin (5) kerja sama.²³

²⁰Budi W Sutjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Book, 2002), 23-24.

²¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 73.

²²Harsono, *Sistem Administrasi Kepegawaian*, (Bandung : Fokusmedia, 2011), 37.

²³Prasetya Irawan, *Pengembangan SDM*, (Jakarta : STIA LAN Press, 2003), 32.

Konsep Strategi Pengembangan Organisasi

Strategi merupakan langkah-langkah atau rencana yang terstruktur untuk waktu yang akan datang guna meraih suatu perolehan yang memuaskan.²⁴ Jadi, strategi memang seharusnya dipersiapkan lebih awal, sehingga bisa menentukan hal-hal atau langkah-langkah yang akan diambil kedepannya.

Pengembangan dalam arti luas adalah sebagai suatu proses atau cara pembuatan.²⁵ Pengembangan adalah proses menuju perubahan nyata secara bertahap dengan harapan kedepannya lebih maju, mendalam, menyeluruh dan tercapai secara matang dan sempurna.²⁶

Dalam pelaksanaan diklat tidak sekedar dilakukan (ugal-ugalan), tapi harus dipersiapkan dengan matang. Karena yang menjadi sasarannya adalah insan yang nantinya diharapkan bisa terjun pada organisasinya dengan kompetensi masing-masing. Hal itu harus melalui prosedur yang tepat dan terstruktur.

Penjelasan diatas mengartikan bahwa pengembangan yaitu suatu usaha sadar manusia yang dilakukan untuk menggali, mengasah, menyelaraskan dan menyesuaikan kognisi dan kemampuan (skill) yang sudah ada disuatu organisasi ataupun lembaga mengarah pada potensi yang dikehendaki pada kebutuhan saat ini sehingga bisa berkarya, berinovasi dan membaur di era mendatang.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terorganisir yang dilakukan dengan kerjasama melalui peran setiap individu, hak, dan kewajiban yang harus terpenuhi.²⁷ Organisasi juga bisa diartikan sebagai suatu wadah atau tempat bagi individu atau kelompok dalam meraih visi dan misi tertentu.

Pengembangan organisasi yaitu sebuah proses dengan menerapkan pengetahuan, mengaplikasikan ilmu sikap (*behavioural science*) dalam mendukung organisasi ke level efektivitas tinggi dan maju kedepan.²⁸ Pengembangan organisasi juga bisa diartikan sebagai sekelompok teknik yang diterapkan dalam mencapai perubahan pada organisasi.²⁹ Sutarto

²⁴Usmara A., *Strategi Pengembangan Visi Perusahaan*, (Yogyakarta: Santusta, 2006), 37. Dikutip dari Henry Minberg, *Crafting Strategy*, Harvard Business Review, (Juli-Agustus 1987).

²⁵A.S. Mundar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa, 1981), 9.

²⁶M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 45.

²⁷Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, (Yogyakarta: UGM Press, Agustus, 2000), 27.

²⁸Uyung Sulaksana, *Manajemen Perubahan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 66.

²⁹Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian*, Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi, (Yogyakarta: Cempaka Putih, 2015), 170.

juga berpendapat bahwa Pengembangan organisasi adalah rangkaian perencanaan yang disusun serapi mungkin agar bisa menghadapi permasalahan yang muncul dan mengatasi secara baik sebagai wujud transformasi serta menyelaraskan terhadap perubahan dengan menerapkan ilmu sosial yang diterapkan oleh pelaku organisasi sendiri melalui bantuan dari luar organisasi.³⁰

Pendapat diatas menjelaskan secara jelas bahwa pengembangan organisasi dilaksanakan secara terorganisir dan terstruktur untuk kualitas kinerja individu secarapengetahuan, keterampilan dan serta kompetensi, demi tercapainya perubahan dan tujuan yang diharapkan suatu organisasi.

Strategi Pengembangan Organisasi Dalam Institusi Pendidikan Islam

Adanya kesadaran dari masyarakat tentang pentingnya kualitas pendidikan sebanding dengan kualitas SDM yang tersedia dalam menyambut masa depan yang lebih baik semakin dirasa. Hasilnya yaitu bertambahnya jumlah lembaga pendidikan dibawah atap pemerintah ataupun swasta. Seperti Institusi pendidikan Islam yaitu madrasah dan pondok pesantren, dan saat ini dikenal dengan istilah “boarding school”. Perkembangan dan pertumbuhan secara kuantitas yang sangat pesat ini harusnya diiukuti juga dengan kualitas yang diharapkan.

Penilaian masyarakat terhadap mutu menjadi hal yang harus diperhatikan, mutu dianggap sebagai solusi dan berpeluang kompetitif dalam kehidupan masrakat.³¹ Untuk itu, agar mutu di lembaga pendidikan terpenuhi maka tentunya dibutuhkan kerja keras dari semua pihak (*stek holder*).

Di berbagai referensi, ada beberapa strategi pilihan dalam pengembangan organisasi pendidikan Islam baik secara umum maupun khusus. Keberadaan strategi harus sesuai dan tepat serta terencana supaya organisasi benar-benar siap berkompetitif secara unggul.

Secara umum strategi pengembangan organisasi pendidikan Islam, meliputi: (1)menentukan program, cita-cita, serta tujuan (2)membangun budaya dan kepemimpinan organisasi (3)menguatkan kerja sama (4)sikap peduli, optimis, aktif dan kreatif.³²

³⁰Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi*, 27.

³¹M. S. Fathurrohman, *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik (Praktik dan Teoritik)*, (Yogyakarta: Teras, 2012), 21.

³²M. Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: Erlangga, 2007), 32-33.

Rencana strategi Diklat Pengembangan SDM dalam Organisasi Pendidikan Islam di Era Digital Pada Masa Pandemi

Masa pandemi merupakan masa dimana terdapat sebuah penyakit dengan penyebaran yang sangat luas bahkan mendunia. Pada saat ini sudah hampir dua tahun pandemi covid-19 meyerang Indonesia. Dimasa pandemi ini dihimbau untuk mengurangi frekuensi aktivitas manusia diluar rumah dan juga tentunya menghindari adanya perkumpulan orang banyak. Hal ini sangat berpengaruh sekali terhadap perkembangan di berbagai aspek, termasuk terhadap pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan Islam.

Namun pandemi ini tidak lantas dijadikan alasan manusia untuk melakukan inovasi, banyak cara yang dapat ditempuh dalam mengatasi permasalahan karena pandemi ini, salah satunya adalah mengoptimalkan adanya teknologi informasi yang sekarang disebut era digital.

Berbagai macam jenis teknologi digital misalnya: 3D printing, robotik, dan berbagai jenis material baru serta sistem produksi yang mempermudah pekerjaan manusia.³³

Dimasa pandemi covid-19 yang belum diketahui kapan berakhirnya, renstra diklat pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan Islam di era digital perlu dipersiapkan diantaranya: (1) kualitas mutu SDM yang mampu berdaya saing sehingga bisa meraih dan menjawab tantangan perkembangan zaman walaupun dimasa pandemi (2) kuantitas, merupakan daya untuk membangun SDM unggul, kreatif, inovatif, kompeten, berkualitas dan berdaya saing sesuai dengan kebutuhan (3) adanya masalah penyebaran SDM yang belum merata.³⁴

Perkembangan zaman tidak terhalang dengan adanya pandemi. Agar mampu menghadapi perkembangan zaman di era digital ini, pengembangan SDM dilakukan melalui pelaksanaan diklat dengan berorientasi pada kurikulum diklat yang dirancang agar menghasilkan output yang mumpuni dalam memahami literasi baru, misalnya: (1) literasi data, yakni suatu keahlian dan daya diri seseorang dalam menganalisa, membaca serta merekrut informasi (*big data*) di era digital (2) literasi teknologi, yakni kemampuan dan keterampilan menjalankan mesin dan aplikasi teknologi. Literasi teknologi merupakan salahsatu

³³ Rhenald Kasali, *Disruption "Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup" Menghadapi Lawan-Lawan Tak Kelihatan dalam Peradaban Uber*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011), 21.

³⁴ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual, ESQ, (Emotional Spiritual Quotient): Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*, (Arga Wijaya Persada, Jakarta), 27-28.

literasi informasi teknologi visual yang menjadi lanjutan dari literasi dasar dan literasi perpustakaan (3) literasi manusia, yakni interpretasi diri dalam berkomunikasi, humanis, sosialis, serta mendesain.³⁵ Sehingga dapat menempatkan diri pada lingkungannya secara baik dan dinamis.

Keberadaan literasi bukan hanya sebatas kemampuan membaca dan menulis saja, tetapi berkembang mencakup secara luas akan kemampuan, keterampilan, serta berpikir menggunakan sumber-sumber pengetahuan dan informasi dalam bentuk visual dan digital. Pelaksanaan diklat diharapkan mampu menemukan inovasi baru dalam mengembangkan aspek kognisi individu manusia, yaitu berfikir kritis dan dinamis.

Melalui renstra diklat pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan Islam diharapkan mampu mengelola madrasah, dimana madrasah adalah organisasi sekolah yang merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional dengan jumlah besar. Madrasah juga dituntut untuk mencetak output (lulusan) yang siap bersaing di bidang apa saja sesuai bakat dan minat siswa, sehingga lulusan madrasah tidak lagi dikesampingkan dan keberadaan madrasah akan tetap diperhitungkan.³⁶

Maka dari itu, kedudukan diklat dengan rencana strategi yang tepat dan mantap tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sangat penting dalam mengoptimalkan SDM yang nantinya bisa membawa organisasi pendidikan Islam menuju arah kemajuan yang nyata dalam menghadapi perkembangan teknologi di era digital, karena di era ini SDM (pelaku pendidikan) dituntut untuk melek teknologi dengan seribu manfaat yang ada didalamnya. Dimasa pandemi ini kecanggihan teknologi sangat dirasa banyak manfaatnya, diantaranya: pembelajaran daring (virtual) memberi solusi belajar jarak jauh tanpa harus bertemu atau berkumpul. Jadi apabila di lembaga pendidikan tersebut SDM yang ada tidak bisa mengaplikasikan kepada siswa maka pembelajaran tidak akan terlaksana, begitu sebaliknya apabila SDM yang ada sudah mumpuni maka pembelajaran tetap akan terlaksana walaupun di masa pandemi.

Penutup

Tipe rencana secara garis besar ada dua, yakni rencana strategis dan rencana operasional. Tiga pokok pentingnya perencanaan strategis,

³⁵ Joseph Aoun, *Robot-Proof : Higher Education in the Age of Artificial Intelligence*. (MIT Press. Retrieved, 2017), (4 September 2017).

³⁶ Ali Nurhadi, *Perubahan Organisasi Bagi Pengelola Madrasah Dalam Menghadapi Persaingan Global*, *Al-Fikrah*, Vol. 1, No. 1, (Juni 2018), 16-27.

diantara (1)kerangka dasar, (2)mempermudah pemahaman, (3)sebagai pemahaman dan penilaian.

Unsur-unsur dalam renstra, diantaranya: (1) kesatuan misi dan tujuan kegiatan, (2) pengkajian lingkungan secara internal dan eksternal, (3) menyusun tujuan jangka waktu panjang, (4)penyusunan strategis, (5) menetapkan isu strategis, (6) pelaksanaan strategi dan evaluasi.

Pentingnya diklat dalam peningkatan potensi SDM, adalah untuk: (1) memperbaiki penampilan, (2) mengoptimalkan profesionalisme, (3)meningkatkan produktifitas, (4)meningkatkan komunikasi, (5)meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahlian, (5)merespon adanya perubahan dan tantangan zaman.

Adanya diklat sangat memberi manfaat bagi kualitas SDM, yaitu: (1) profesionalisme, (2)meningkatkan keterampilan, keahlian, pengetahuan, (3)semangat dan kemauan yang tinggi, (4)disiplin, (5)kerja sama.

Secara umum strategi pengembangan organisasi pendidikan Islam, meliputi: (1)menentukan program, cita-cita, serta tujuan, (2)membangun budaya dan kepemimpinan organisasi, (3)menguatkan kerja sama, (4)sikap peduli, optimis, aktif dan kreatif.

Diklat harusnya disusun dan berorientasi pada kurikulum diklat yang dirancang supaya menghasilkan output yang mampu menguasai literasi baru, seperti, (1)literasi data, yakni suatu keahlian dan daya diri seseorang dalam menganalisa, membaca serta merekrut informasi (*big data*) di era digital (2)literasi teknologi, yakni kemampuan dan keterampilan menjalankan mesin dan aplikasi teknologi. Literasi teknologi merupakan salahsatu literasi informasi teknologi visual yang menjadi lanjutan dari literasi dasar dan literasi perpustakaan (3)literasi manusia, yakni interpretasi diri dalam berkomunikasi, humanis, sosialis, serta mendesain.

Daftar Pustaka

- Agustian, Ary Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi Dan Spiritual, ESQ (Emotional Spiritual Quotient): Berdasarkan 6 Rukun Iman Dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2001.
- Aoun, Joseph. *Robot-Proof : Higher Education in the Age of Artificial Intelligence*. MIT Press, 2017. Retrieved (4 September 2001).
- Arifin, Zainal dan Ali Nurhadi. "Pendekatan Metode Dan Teknik Diklat Bagi Pendidik Di Era Revolusi Industri 4.0.". *Al-Fikrah*. Vol. 2. No. 2. (Desember 2019).

- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Badrudin. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fathurrohman, M. S. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam Secara Holistik (Praktik dan Teoritik)*. Yogyakarta: Teras, 2012.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen*, Edisi 2, Cetakan Ke-20. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia, 2011.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Hasibuan, Malayu P. *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Irawan, Prasetya. *Pengembangan SDM*. Jakarta : STIA LAN Press, 2003.
- John, M. Bryson. *Perencanaan Strategis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Kamil, Mustofa. *Model Pendidikan dan Pelatihan; Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Kasali, Rhenald. *Disruption "Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup" Menghadapi Lawan-Lawan Tak Kelihatan dalam Peradaban Uber*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Marzuki, M. Saleh. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang, 1992.
- Mundar, A.S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: Djaya Pirusa.
- Nitisemito, S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Nurhadi, Ali. "Perubahan Organisasi Bagi Pengelola Madrasah Dalam Menghadapi Persaingan Global". *Al- Fikrah*. Vol. 1. No. 1. (Juni 2018).
- Qomar, M. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga, 2007.
- Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. XIX; Jakarta: 2011.
- Sunyoto, Danang. Burhanudin. *Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: Cempaka Putih, 2015.
- Sulaksana, uying. *Manajemen Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.