



PENGEMBANGAN PENDIDIK SEBAGAI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPERSIAKAN GENERASI MILENIAL MENGHADAPI ERA DIGITAL

Tugiah, Jamilus

Manajemen Pendidikan Islam IAIN Batusangkar
tugiahtugiah4@gmail.com, harunjamilus08@gmail.com

Abstrak

Diterima:
25 Mei 2022
Direvisi:
8 Juni 2022
Disetujui:
14 Juni 2022

Dalam era pembangunan saat ini, terutama jika dihadapkan pada situasi kehidupan yang semakin mengglobal dan kompetitif, amat membutuhkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas tinggi. Tanpa memiliki kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, hanya akan membawa pada posisi yang kurang menguntungkan, terutama guna mencapai perbaikan hidup. Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi millennial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0) Sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka di perlukannya SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial..

Kata kunci: Sumberdaya Manusia, Global, Generasi, Milenial

Abstract

In the current era of development, especially when faced with an increasingly globalized and competitive life situation, urgently needs high-quality Indonesian human resources. Without having high Human Resources (HR) capabilities and being able to compete with other nations in the world, it will only lead to a less favorable position, especially in order to achieve life improvement. The millennial generation is very closely related to the Industrial Revolution 4.0 or the fourth Generation Industrial Revolution. Where this revolution focuses on the pattern of digitization and automation in all aspects of human life. Many parties are not aware of these changes, especially among educators, even though these are challenges for the young generation or millennial generation today. Moreover, nowadays the millennial generation has its own challenges facing the era of the Digital revolution (Society 5.0 and the Industrial Revolution 4.0). Most of them grow and develop through education, so that education becomes a vehicle for the development of the millennial generation. For this reason, competent human resources are needed as assets for the millennial generation development process who are ready for problems and challenges. Thus, human resources are an important part of the educational development process for the millennial generation.

Keywords: Human Resources, Global, Generation, Millennial

PENDAHULUAN

Manusia merupakan agen perubahan yang berperan penting dalam lembaga pendidikan dan juga sebagai sumber daya utama yang harus diolah dan dikembangkan. berpendapat bahwa SDM adalah perpaduan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang (Suhadi & Arifianto, 2020). Oleh karena itu perlu perancangan dan pengemasan dengan baik dalam pengembangan SDM, (Amalia et al., 2017) juga

berpendapat bahwa pengembangan SDM merupakan upaya peningkatan kualitas melalui program kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Tanpa adanya kompetensi yang mampu berdaya saing maka cita-cita untuk memperbaiki kehidupan yang lebih baik akan sulit dicapai. Oleh sebab itu, peran Lembaga Pendidikan memiliki pengaruh yang besar dalam mempersiapkan pendidik yang handal dan berdaya saing (Idris, 2013).

Melalui proses pendidikan upaya menciptakan SDM yang berdaya saing dapat dilakukan. Sebagaimana termasuk dalam undang-undang sistem pendidikan nasional, nomor 20, tahun 2003 dimana pendidikan merupakan upaya yang diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap dan kepribadian yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (UUD, 2003). Pendidik selaku SDM berperan dan berpengaruh dalam sebuah proses yang dapat menghasilkan pendidikan yang baik (Widiansyah, 2018). Dalam membahas SDM, tidak terlepas dari kegiatan manajemen seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan lembaga (Sakban et al., 2019). Pentingnya sumber daya manusia, menuntut setiap lembaga pendidikan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan produktif (Winarti, 2018). Maka dari itu perlu manajemen pengembangan SDM dalam lembaga pendidikan di kelola dengan sebaiknya. Pengembangan SDM merupakan upaya yang berkesinambungan dalam meningkatkan SDM dalam arti yang luas yang dilakukan melalui proses pendidikan, latihan dan pembinaan (Fitrah, 2017). Cara ini dianggap efektif agar pendidik tidak semakin tertinggal.

Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat (Rezky et al., 2019). Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (*educated person*) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri (Ningrum, 2016; Zaman et al., 2022). Kemampuan yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (*innovator*), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi acuan bagi yang lainnya (*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 sosialbudaya asli (*indigeneous*) 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 unstuck 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. Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridis formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *library research*/studi pustaka. Studi pustaka merupakan suatu metode yang menggunakan sumber bacaan relevan yang telah ada, yang sesuai dengan topik yang akan dibahas dan diperluas pemahamannya. Buku atau artikel jurnal yang sesuai dan terikat dengan topik yang disajikan digunakan sebagai bahan bacaan, untuk memahami dengan cermat isi dari hasil pikiran tokoh yang hasilnya menjadi materi bahasan dalam tulisan ini ataupun bermacam macam tanggapan dan kajian yang krusial dan penting atas hasil pemikiran tersebut. Tulisan ini dikembangkan dari bermacam-macam sumber bacaan yang disajikan, termasuk mengaukan argumen atau komentar kritis, khususnya pada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan pendidik sebagai Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan pilihan yang memiliki arti strategis bagi bangsa Indonesia karena proses pembangunan nasional harus berkesinambungan dan dinamis meniscayakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, disamping itu sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan bangsa Indonesia merebut keunggulan kompetitif atas bangsa-bangsa lain didunia. Pengembangan sumber daya manusia di masa depan dihadapkan pada era global yang sarat dengan tantangan yang semakin kompleks. Dalam era ini batas-batas politik, ekonomi, dan sosial budaya antar bangsa menjadi begitu transparan sehingga menimbulkan persaingan antar bangsa yang sangat tajam terutama dalam bidang ekonomi serta dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan dapat mengambil manfaat dari proses ini dapat dicapai terutama dengan peningkatan kualitas SDM yang peka serta mampu memanfaatkan berbagai peluang. Dalam era persaingan global, SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional, serta mampu menghasilkan karya-karya unggul yang dapat bersaing didunia.

Penguasaan terhadap berbagai cabang keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan perkembangan iptek mutlak diperlukan dalam rangka menggerakkan berbagai sektor industri dalam rangka meningkatkan nilai tambah dan produktivitas nasional secara berkelanjutan. Pembangunan dengan menekankan pada peningkatan SDM inilah yang akan mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic growth*).

Tantangan lain bangsa dimasa depan bersumber dari perubahan yang terjadi dalam berbagai kehidupan, pada dasarnya perubahan merupakan suatu proses yang berkelanjutan baik yang terjadi secara alamiah maupun dampak dari pembangunan yang sistematis. Perubahan yang terjadi secara menyeluruh dan multidimensional sering berakibat terhadap terjadinya transformasi struktural (*structural tranformation*). Tranformasi struktural inilah yang memberikan dampak sangat mendasar terhadap terjadinya pergeseran nilai, sikap dan perilaku manusia Indonesia yang sekaligus merupakan tantangan bagi usaha pendidikan. Dalam rangka pengembangan kualitas

SDM ini Indonesia diperkirakan akan dihadapkan pada era transformasi masyarakat Indonesia dari agraris menuju masyarakat industri yang ditandai oleh berbagai perubahan fisik, pranata sosial dan adanya pergeseran nilai sistem. Dan sebagai salah satu indikator dari terjadinya proses tinggal landas. Transformasi tersebut diakibatkan oleh berkembangnya kegiatan ekonomi industrial dengan teknologi yang tepat guna. Perkembangan industri mengakibatkan munculnya jenis-jenis pekerjaan dan kualifikasi jabatan yang beraneka ragam dan memerlukan jenis-jenis keterampilan dan keahlian baru sesuai dengan perkembangan iptek. Jabatan dan keahlian yang semakin beraneka ragam ini juga akan mengakibatkan timbul berbagai bentuk perubahan fisik, pranata sosial, dan pergeseran sistem nilai.

Dengan demikian tidaklah mengherankan jika dalam masyarakat kita akan terjadi semacambenturan antara nilai-nilai tradisional yang melekat pada budaya agraris dengan nilai-nilai budaya industri yang baru berkembang pada sebagian masyarakatnya. Dengan demikian tantangan penting lainnya bagi kita ialah mengembangkan dan menanamkan nilai-nilai budayaindustrial yang mampu memacu produktivitas nasional yang tetap berlandaskan nilai-nilai kepribadian bangsa. Dan sasaran utama pengembangan jangka panjang adalah terciptanya kualitas manusia dan kualitas masyarakat Indonesia maju dalam suasana tentram dan sejahtera lahir batin, dalam tata kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila, selaras dengan hubungan antara sesama manusia, manusia dengan masyarakat, manusia dengan alam lingkungannya, manusia dengan Tuhan Yang Maha Esa.

Sumber daya manusia adalah kekuatan fisik manusia, pengetahuan, keahlian atau keterampilan, semangat dan kreativitas, kepribadian yang dimiliki oleh individu. Sumber daya manusia yang besar jumlahnya dengan kualitas yang relatif rendah merupakan beban yang cukup berat bagi pembangunan Indonesia, karena penduduk yang besar dengan kondisinya yang masih berat kearah sebagai obyek. Permasalahan utamanya adalah bagaimana menjadikan manusia Indonesia dari posisi obyek dan beban pembangunan menjadi subyek dan asset pembangunan. Dengan demikian untuk penyiapan SDM, maka perlu diperhatikan beberapa hal :

1. Disamping adanya keimanan, sumber daya manusia harus mempunyai visi dan misi untuk kemaslahatan (kesejahteraan dan keselamatan dunia dan akhirat) untuk kemaslahatan.
2. SDM yang mampu menciptakan peluang kerja. Ini erat sekali kaitannya dengan penciptaan lapangan pekerjaan dan kualitas produksinya. Ini semua tidak akan terwujud, jika kualitas dan prestasi SDM nya rendah.
3. SDM mampu mewujudkan keadaan masyarakat dan negara yang damai. Ini mencakup SDM teknis dan SDM non-teknis, sebagaimana uraian diatas. Jadi politisi masuk disini.
4. SDM yang bertanggung jawab untuk kemaslahatan umat dan membawa pada meningkatnya iman dan taqwa.

Dalam rangka mempercepat peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut: 1) Pendidikan, yang dapat memberikan kemampuan-kemampuan intelektualitas yang terlibat dalam proses kreatif, 2) Teknologi, yang memberikan kemudahan-kemudahan teknis dan standard kerja yang produktif, 3) kemajuan ekonomi, yang memberikan dampak psikologis untuk menampilkan diri lebih baik dan kebutuhan untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat, 4) Terbukanya mobilitas vertical didalam masyarakat, yang dapat merangsang orang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi melalui prestasi-prestasinya. Dengan adanya keempat hal diatas akan terwujudlah cita-cita bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya yang berkualitas. Yang mampu berkompetisi dengan negara-negara lain dan dapat mengembangkan potensi-potensi yang diimbangi dengan kualitas dan produktivitas yang tinggi.

Dan yang bertanggung jawab menggarap masalah ini, dipikulkan pada: *Pertama*: Lembaga keluarga, yang dapat memberikan teladan, etika, disiplin, tata cara

berkomunikasi, nilai-nilai agama, kesopanan dan lain-lain. *Kedua*: Lembaga Pendidikan dan Latihan, yang memberikan pengetahuan, metodologi, motivasi formal, teori-teori dan lain-lain. *Ketiga*: Lembaga sosial (baik organisasi kemasyarakatan, perusahaan maupun lembaga keagamaan), yang dapat menambah hal-hal yang diberikan oleh kedua lembaga terdahulu, disamping memberikan dorongan atau motivasi dan kesempatan untuk berprestasi. *Keempat*: Lembaga Pemerintah, untuk memberikan legalitas dan peraturan perundangan yang mendukung terselenggaranya segala upaya pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia tersebut, disamping dukungan-dukungan lain. Dengan menggunakan lembaga-lembaga tersebut diatas akan lebih mudah kita dalam meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi dan melahirkan potensi manusia yang kreatif, produktif dan berkepribadian.

Generasi Milenial

Milenial (juga dikenal sebagai Generasi Y atau Generasi Langgas) adalah kelompok demografi setelah Generasi X (Gen-X). Istilah milenial pertama kali hadir diketahui dari seorang penulis bernama William Strauss dan Neil Howe. Keduanya dianggap sebagai pencipta dari istilah milenial pada tahun 1987. Ketika istilah tersebut pertama kali muncul, anak-anak yang lahir pada tahun 1987 mulai masuk pra-sekolah dan media-media mulai menyebut kelompok anak tersebut terhubung ke dalam istilah milenium. Dua penulis tersebut, menulis mengenai kelompok milenium pada bukunya yang berjudul "The History of America's Future Generations, 1584 to 2069 (1991)" serta buku berjudul "Millennials Rising: The Next Great Generation (2000)".

Kemudian pada tahun 1993, tepatnya pada bulan Agustus sebuah majalah bernama Advertising Age mulai mencetuskan istilah generasi Y. Gen Y tersebut digunakan untuk menggambarkan anak yang masih berusia 11 tahun atau lebih muda dan remaja. Kelompok tersebut, kemudian didefinisikan sebagai kelompok yang berbeda dari gen X. Seorang psikolog bernama Jean Twenge mengungkapkan, bahwa istilah milenial dijelaskan sebagai generation me di tahun 2006 pada bukunya yang berjudul "Generation Me: Why Today Young American Ar More Confident, Assertive, Entitled and More Miserable Than Ever Before". Dalam bukunya tersebut, Twenge menjelaskan bahwa istilah milenial merupakan sebutan yang kurang tepat. Sebab Twenge berpendapat bahwa milenial merupakan generasi yang sama dengan gen X yang berusia lebih muda dan menjadi bagian dalam *generation me*.

Jean twenge memberikan atribut pada generasi milenial dengan karakter-karakter khasnya seperti percaya diri, toleran, narsis dan sadar pada haknya, sesuai dengan hasil survei dari kepribadian milenial. Kemudian di tahun 2003, majalah Time membuat sebuah artikel yang berjudul Millennial: Me Me Me Generation dan definisi milenial sebagai *generation me* dari Jean Twenge pun terus digunakan oleh media lain. Selain psikolog Jean Twenge, seorang ahli demografi bernama William Strauss dan Neil Howe yaitu pencetus dari istilah milenial, mendefinisikan milenial sebagai anak-anak yang lahir di tahun antara 1982 hingga 2004. Howe menjelaskan lebih lanjut, bahwa ada garis pemisah antara generasi milenia dengan gen z yang memiliki sementara. Sebab, Howe berpendapat bahwa ia tidak bisa memisahkan milenial dan gen z hingga anak-anak dalam era tersebut dewasa. Baik Strauss dan Howe percaya bahwa setiap era generasi memiliki karakteristik yang umum dan karakteristik tersebut akan menjadi karakter generasi dengan empat pola yang terus berulang.

Menurut hipotesis dari Strauss dan Howe, generasi milenial memiliki karakter yaitu berwawasan sipil dengan empati yang kuat pada komunitas lokal maupun global (Prasetyanti, 2017). Keduanya pun menjelaskan, bahwa ada tujuh karakter yang dimiliki oleh milenial di antaranya ialah, spesial, terlindungi, percaya diri, memiliki wawasan kelompok, konvensional, tahan terhadap tekanan, serta selalu mengejar pencapaian. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Strauss dan Howe tentang milenial pun memberikan banyak pengaruh serta kritik. Kritik tersebut datang pula dari Twenge yang menganggap bahwa Strauss serta Howe dianggap terburu-buru dalam mengambil

kesimpulan mengenai milenial. Generasi milenial kini, mungkin telah mulai mendapatkan pekerjaan serta telah menginjak usia dewasa. Saat ini, bahkan generasi milenial kerap kali disebut-sebut sebagai salah satu generasi yang cukup berpengaruh dalam dunia kerja serta bidang lainnya. Dengan memiliki karakteristik yang khas, orang tua harus mampu membimbing generasi milenial, agar anak-anak milenial mampu menjadi sosok dengan kepribadian yang lebih baik. Oleh karena itu, hadir buku berjudul "Mempersiapkan Generasi Milenial Ala Psikolog" yang ditulis oleh Tim dosen dari fakultas psikologi, Unika Atma Jaya Jakarta.

Tidak ada batas waktu yang pasti untuk awal dan akhir dari kelompok ini. Para ahli dan peneliti biasanya menggunakan awal 1980-an sebagai awal kelahiran kelompok ini hingga awal 2000-an sebagai akhir kelahiran. Milenial pada umumnya adalah anak-anak dari generasi Baby Boomers. Milenial kadang-kadang disebut sebagai "Echo Boomers" karena adanya 'booming' (peningkatan besar), tingkat kelahiran pada tahun 1980-an dan 1990-an. Untungnya di abad ke 20 tren menuju keluarga yang lebih kecil di negara-negara maju terus berkembang, sehingga dampak relatif dari "baby boom echo" umumnya tidak sebesar dari masa ledakan populasi pasca Perang Dunia II.

Generasi millennial atau generasi Y mereka adalah generasi yang cenderung lebih fleksibel dan menyukai kebebasan serta hal yang sifatnya personal. Sikap kerja mereka pun berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, salah satunya adalah generasi millennial memiliki preferensi yang kuat terkait dengan struktur organisasi dan sistem yang mendukungnya. Generasi ini identik dengan teknologi, khususnya internet dan media sosial. Menurut penelitian (Hanim & Yuriadi, 2019; Haq, 2020; Poluakan et al., 2019), generasi milenial tidak bisa dilepaskan dari penggunaan teknologi, terutama internet, karena hal itu sudah menjadi kebutuhan pokok mereka dan kebanyakan dari mereka memiliki media sosial.

Menurut (Ali & Purwandi, 2017), Generasi Y atau sering disebut generasi millennial yaitu generasi yang memiliki karakteristik yang setiap individunya berbeda karena tergantung di tempat mana ia dibesarkan, ekonomi keluarganya, kehidupan sosialnya, dan memiliki pola komunikasi yang terbuka, pengguna sosial media yang fanatik dan kehidupan generasi Y sangat dipengaruhi oleh teknologi dengan kata lain generasi Y adalah generasi yang lahir dan tumbuh disaat kemajuan teknologi informasi yang cepat. Generasi Y yang kemudian disebut generasi millennial sangat menyukai keterbukaan yang artinya perilaku komunikasi generasi millennial identik dengan verbal, frontal, dan konfrontatif.

KESIMPULAN

Generasi milenial dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, generasi milenial sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial Untuk meningkatkan sumber daya manusia agar menjadi lebih efektif dan efisien maka diperlukan langkah-langkah yang sesuai agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi.

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM. Sebagai seorang

pendidik kita harus memiliki tanggung jawab untuk membawa mereka bertahan dengan kehidupan yang akan datang dan mempersiapkan peserta didik kita dengan skill masa depan (*future skill*), dimana Revolusi Digital muncul dengan menekankan pembaharuan serba teknologi di antaranya lewat pola *digital economy* (digitalisasi ekonomi), *artificial intelligence* (kecerdasan buatan), *big data* (data dalam skala besar), *robotic* (pemakaian robot sebagai tenaga kerja). Generasi *millennial* sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi *millennial* saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi industry Digital (Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0).

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 kerja sama. 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

- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.
- Amalia, N. F., Dayati, U., & Nasution, Z. (2017). Peran agen perubahan dalam pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat pesisir pantai bajulmati kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 2(11), 1572–1576.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Hanim, L. M., & Yuriadi, Y. (2019). POLA DIDIK ORANG TUA TERHADAP ANAK DI ERA MILENIAL. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 10(2), 158–171.
- Haq, T. Z. (2020). Pola Asuh Orang Tua Dalam Perilaku Sosial Generasi Millennial Ditinjau Dari Neurosains. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 3(1), 88–108.
- Idris, R. (2013). Pendidikan Sebagai Agen Perubahan Menuju Masyarakat Indonesia Seutuhnya. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 16(1), 62–72.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan sumber daya manusia bidang pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Poluakan, M. V., Dikayuana, D., Wibowo, H., & Raharjo, S. T. (2019). Potret Generasi Milenial pada Era Revolusi Industri 4.0. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(2), 187–197.
- Prasetyanti, R. (2017). Generasi Millennial dan inovasi jejaring demokrasi teman ahok. *Jurnal Polinter: Kajian Politik Dan Hubungan Internasional*, 3(1).
- Rezky, M. P., Sutarto, J., Prihatin, T., Yulianto, A., & Haidar, I. (2019). Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, 2(1), 1117–1125.

- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.
- Suhadi, S., & Arifianto, Y. A. (2020). Pemimpin Kristen Sebagai Agen Perubahan di Era Milenial. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 1(2), 129–147.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229–234.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Zaman, M. B., Nawir, M. S., Islamy, A., & Aninnas, A. (2022). Harmonisasi Pendidikan Islam dan Negara: Pengarustamaan Nilai-nilai Pancasila dalam Orientasi Pendidikan Pesantren di Indonesia. *TARBAWI*, 10(2), 139–164.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)