

ISTINBATH:

Jurnal Kajian Keislaman dan Informasi
Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam

<https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/index>

E ISSN: XXXX-XXXX P ISSN: 1412-5730

Vol. 16 No. 2 Tahun 2024 | 54 - 65

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN ERA SOCIETY 5.0 DI MADRASAH ALIYAH DARUL ISHLAH LUBUKLINGGAU

Sumaryati¹, Sofwan², Desi Seplyana³, Eko Purnomo⁴

^{1,2,3}Universitas Islam Nusantara Al-Azhaar Lubuklinggau

⁴Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Email : ¹sumaryati@uin-al-azhaar.ac.id, ²buyasofwan1170@gmail.com,

³seplyanadesy@gmail.com, ⁴ekopurnomo4993@gmail.com

Kata Kunci:

Strategi
Pengembangan,
SDM, Era
Society 5.0

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pengembangan sumber daya manusia di madrasah aliyah dalam menghadapi tantangan era *society* 5.0, di mana aspek-aspek yang dikaji yaitu (1) bagaimana visi pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau; (2) bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan MA Darul Ishlah Lubuklinggau tertuju pada keberhasilan serta terwujudnya SDM yang berkompotensi, baik secara fisik dan psikis, sehingga mempunyai kesiapan dalam menghadapi era *society* 5.0 secara luas. (2) langkah-langkah SDM MA Darul Ishlah Lubuklinggau adalah penerapan manajemen secara fungsional yaitu : (a) perencanaan, yang dilaksanakan dalam rapat kerja awal tahun yang berhubungan dengan program kerja. (b) pengorganisasian, berupa struktur organisasi, yang mana kepala madrasah membawahi wakil kepala madrasah. (c) pelaksanaan yaitu menggerakkan semua sumber daya manusia di madrasah aliyah sebagai pelaksanaan serta rencana madrasah. (d) pengawasan yaitu dilakukan oleh kepala madrasah, wakil kepala bidang, guru piket. (e) Evaluasi dilaksanakan secara bulanan, serta tahunan, sebagai pemahaman penyesuaian perencanaan dan pelaksanaan.

Pendahuluan

Kemajuan teknologi memberikan dampak yang sangat pesat terhadap kehidupan manusia. Dalam kondisi seperti ini, kita harus siap menghadapi dunia yang terus berubah. Digitalisasi, termasuk kemajuan dalam bidang Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence), telah menguasai hampir seluruh aspek kehidupan kita, membawa kita ke dalam peradaban baru yang dikenal

ISTINBATH:

Jurnal Kajian Keislaman dan Informasi

Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam

<https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/index>

E ISSN: XXXX-XXXX

P ISSN: 1412-5730

Vol. 16 No. 2 Tahun 2024 | 54 - 65

dengan *Society 5.0*. *Era Society 5.0* menempatkan manusia sebagai elemen utama, dengan tiga keterampilan utama: kreativitas, pemikiran kritis, serta komunikasi dan kolaborasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia di abad 21 harus memiliki kompetensi dasar teknologi yang kreatif dan inovatif, karena persyaratan kompetensi di abad ini sangat bergantung pada kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, serta kreativitas (Elfira, 2022).

Dalam beberapa tahun terakhir, teknologi informasi telah memberikan dampak signifikan terhadap proses dan praktik manajemen Sumber Daya Manusia (Stone, 2015). Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, harapan, pemikiran, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, serta daya dan karya. Seluruh kemampuan ini sangat mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Rohman & Hidayah, 2022). Oleh karena itu, SDM diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap paradigma revolusi industri. Di era *Society 5.0*, fokus utama adalah memastikan SDM mampu menghadapi tantangan masa depan dengan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*High Order Thinking Skills*), yang akan menjadi kunci kesuksesan dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang (Tahar et al., 2022).

Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi dan perubahan zaman, madrasah kini dihadapkan pada tantangan besar terkait transformasi teknologi dalam era *Society 5.0*. Era ini telah membuka ruang bagi berbagai pengaruh eksternal yang dapat mempengaruhi nilai-nilai lokal dan budaya. Di sisi lain, teknologi telah merubah cara kita mengakses informasi, berkomunikasi, serta melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, madrasah perlu melakukan penyesuaian melalui pendekatan dan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya tenaga pendidik, agar tetap relevan dan mampu memberikan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi saat ini (Mujiburrohman, 2023).

Guru adalah sebagai kunci terhadap perkembangan kualitas pendidikan, serta pendidik disini bertempat dalam posisi yang sangat strategis untuk semua usaha reformasi pendidikan yang memiliki orientasi terhadap pencapaian mutu siswa serta sekolah. Mengenai usaha yang dilaksanakan pada perkembangan mutu pendidikan pada suatu proses persembahan akan menjadi tidak bermakna apabila tidak dibarengi oleh terdapatnya pendidik yang profesional. Berdasarkan hal tersebut, agar dapat mewujudkan peserta didik yang berkualitas, yang memiliki pola hidup serta pemikiran yang sejajar dengan kemajuan teknologi (Putri & Nugroho, 2016).

Pada kenyataannya, pengembangan SDM tenaga pendidik tidaklah mudah. Diperlukan strategi yang tepat untuk mengembangkan kompetensi yang sejalan dengan kemajuan teknologi digital dalam pembelajaran di era *Society 5.0*, serta untuk memenuhi harapan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pendidikan. Madrasah Aliyah Swasta (MA) Darul Ishlah Lubuklinggau, sebagai contoh kasus, memiliki nilai tersendiri dalam proses pengembangan SDM untuk menghadapi tantangan era *Society 5.0*. Oleh

ISTINBATH:

Jurnal Kajian Keislaman dan Informasi
Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam

<https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/index>

E ISSN: XXXX-XXXX P ISSN: 1412-5730

Vol. 16 No. 2 Tahun 2024 | 54 - 65

karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk mendeskripsikan pengembangan SDM di madrasah tersebut.

Sehubungan dengan artikel ini, peneliti akan membahas beberapa rumusan masalah, antara lain: (1) bagaimana visi pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau; (2) bagaimana proses pengelolaan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui visi pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau; (2) mengetahui proses pengelolaan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan, Radia Hijrawan (2019) menjelaskan bahwa pelaksanaan strategi pengembangan SDM untuk peningkatan prestasi sekolah dilakukan melalui fungsi manajemen, di antaranya perencanaan, pengadaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Penelitian lain oleh Siti Mardiyah (2023) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui MGMP terlaksana dengan tahapan pendidikan dan pelatihan, pemahaman materi penyusunan silabus, serta hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Penelitian relevan lainnya oleh Ani Himah Wisuda dan Siti Fatimah (2023), mengungkapkan bahwa dengan pendidikan dan pelatihan yang dikemas secara optimal dan profesional, SDM di sekolah tersebut mampu menghadapi tantangan era Society 5.0. Hal ini memberikan dampak pentingnya mempersiapkan SDM untuk menghadapi perkembangan teknologi digital yang menuntut adanya inovasi dan kreativitas. Berdasarkan realitas tersebut, artikel ini akan mendeskripsikan lebih lanjut mengenai strategi pengembangan SDM di MA Darul Ishlah Lubuklinggau dalam menghadapi tantangan era *Society* 5.0.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang signifikan dalam konteks pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di madrasah, khususnya pada MA Darul Ishlah Lubuklinggau. Kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada penyesuaian strategi pengembangan SDM dengan tuntutan era Society 5.0, yang menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pendidikan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang fokus pada pengembangan SDM dalam konteks konvensional, penelitian ini menekankan pada bagaimana madrasah dapat mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan SDM, baik dalam aspek perencanaan, pelatihan, maupun evaluasi. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya inovasi dan kreativitas dalam proses pengembangan SDM, yang menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan tenaga pendidik menghadapi tantangan global dan perubahan teknologi yang semakin cepat. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang pengelolaan SDM yang tidak hanya berbasis pada metode tradisional, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika perkembangan teknologi di era Society 5.0.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan fokus pada strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Darul Ishlah Lubuklinggau dalam menghadapi tantangan era Society 5.0. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam fenomena yang terjadi di lapangan terkait pengelolaan SDM serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah, pendidik, dan staf Tata Usaha (TU) untuk menggali informasi mengenai strategi pengembangan SDM yang diterapkan di madrasah. Observasi digunakan untuk mengamati proses dan aktivitas dalam pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dokumentasi mengacu pada pengumpulan data sekunder seperti laporan kegiatan, materi pelatihan, dan dokumen terkait lainnya. Subjek penelitian terdiri dari Kepala Madrasah, pendidik, dan staf TU yang terlibat dalam pengelolaan SDM di madrasah.

Dalam menganalisis data, penelitian ini mengadopsi teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (2009), yang terdiri dari empat tahapan utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data (display data), dan penarikan kesimpulan. Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan informasi yang relevan dari berbagai sumber, baik melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diproses melalui tahap reduksi data, yaitu penyaringan dan pemilahan data untuk fokus pada informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Setelah itu, data yang sudah direduksi disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau diagram yang memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel yang diteliti. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, di mana peneliti menarik kesimpulan berdasarkan analisis data yang telah disajikan dan diuji kebenarannya, untuk menjawab rumusan masalah serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai strategi pengembangan SDM di Madrasah Aliyah Darul Ishlah Lubuklinggau dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi di era Society 5.0.

Hasil dan Pembahasan

Visi Pengembangan Sumber Daya manusia

Visi MAS Darul Ishlah Lubuklinggau yaitu berprestasi, kreatif, berdaya guna dan berakhlak mulia berdasarkan iman dan takwa. Visi Pengembangan Sumber Daya Manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau bertujuan untuk mencetak generasi unggul yang tidak hanya memiliki kecerdasan intelektual, tetapi juga keterampilan praktis dan akhlak yang mulia. Melalui pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai Islam yang kokoh, madrasah ini berkomitmen untuk menghasilkan santri yang menguasai ilmu agama secara mendalam, menghafal al-Qur'an, serta memiliki keterampilan profesional yang siap diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, penguatan akhlak dan kepemimpinan juga menjadi fokus utama, dengan tujuan agar para santri dapat menjadi pemimpin yang berintegritas dan

memberikan dampak positif bagi masyarakat. Dengan mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam proses pembelajaran, MA Darul Ishlah Lubuklinggau berharap dapat menghasilkan generasi yang siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi secara signifikan dalam berbagai bidang kehidupan.

Dalam menghadapi tantangan era Society 5.0, yang mengutamakan sinergi antara dunia fisik dan dunia maya, MA Darul Ishlah Lubuklinggau mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, penguasaan teknologi, serta pembentukan karakter yang kuat. Era Society 5.0 menuntut individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki keterampilan dalam memanfaatkan teknologi untuk memecahkan masalah sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, MA Darul Ishlah Lubuklinggau berusaha menyiapkan santri untuk menjadi generasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman tanpa melupakan nilai-nilai agama dan moral yang membentuk karakter mereka. Program seperti Bahasa Inggris Intensif, Pelatihan Teknologi Informasi, dan Keterampilan Profesional menjadi bagian dari strategi ini untuk memastikan santri memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja di masa depan.

Selain itu, penguatan aspek kreativitas dan inovasi juga menjadi prioritas dalam strategi pengembangan SDM di madrasah ini. Dalam era Society 5.0, kecakapan dalam berpikir kritis, menyelesaikan masalah, serta berinovasi sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan global. Oleh karena itu, MA Darul Ishlah Lubuklinggau mendorong santri untuk aktif dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang menumbuhkan kreativitas, seperti pentas seni, kursus keterampilan, dan program kewirausahaan. Dengan memberikan ruang bagi santri untuk mengembangkan potensi diri di luar akademik, madrasah ini berusaha mencetak lulusan yang tidak hanya siap menghadapi dunia profesional, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Melalui pendekatan ini, MA Darul Ishlah Lubuklinggau berharap dapat menghasilkan generasi yang unggul, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan di era Society 5.0 dengan percaya diri.

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Perencanaan

Berdasarkan hasil observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, perencanaan *boarding school* dilakukan untuk mewujudkan santri yang bukan hanya memahami ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga mempunyai pengetahuan keagamaan yang memiliki prestasi tidak hanya dalam tingkat nasional, namun juga dalam kancah internasional. Semua santri diharuskan tinggal di dalam asrama pada saat menempuh pembelajaran di madrasah. Salah satu program unggulan yaitu Tahfidzul Qur'an dan Bahasa Inggris Intensif khusus Aliyah (percakapan bahasa Arab dan bahasa Inggris). *Boarding school* dilakukan sebagai suatu bentuk dari perubahan zaman terutama di era *society* 5.0 sekarang ini, sehingga semua santri dapat memiliki daya saing tidak hanya dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, namun lebih kepada agama serta akhlaknya.

Perencanaan madrasah adalah sebuah pelaksanaan secara intelektual yang berhubungan dengan analisis, perumusan, penimbangan dan pemutusan dengan ketentuan yang diambil wajib memiliki konsistensi yang berkaitan dengan terstruktur melalui ketentuan-ketentuan lainnya, baik pada aspek-aspek itu sendiri ataupun pada aspek lain pada pembentukan, serta tidak terbatas waktu sebagai satu kategori aktivitas, dan tidak wajib selalu satu aktivitas secara mendahului dan didahului oleh aktivitas lain (Rodin, 2019).

Pelaksanaan *boarding school* dimulai pada awal tahun kegiatan belajar mengajar sebagaimana madrasah pada umumnya. Terlepas dari itu dalam pembuatan perencanaan di madrasah tidak jauh dari tujuan diadakannya *boarding school* yang bisa dilihat dari visi dan misi madrasah tersebut. Visi misi merupakan termasuk tujuan jangka panjang dan menengah dari sebuah perencanaan. Visi misi dapat dijabarkan ke dalam program-program untuk mencapainya, sehingga program yang direncanakan termasuk dalam tujuan jangka pendek.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala madrasah MA Darul Ishlah Lubuklinggau beliau mengatakan bahwa “apabila madrasah merasa kekurangan tenaga pendidik, maka kami akan melaksanakan permohonan kepada ketua yayasan. Sehingga tenaga pendidik yang diterima di madrasah secara otomatis akan menjadi bagian dari yayasan pondok pesantren, karena pondok pesantren adalah satu kesatuan dengan madrasah aliyah.

Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan penentuan berbagai kegiatan seperti pembagian pekerjaan kedalam berbagai tugas khusus yang harus dilakukan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran, seperti menentukan pengajar, menentukan materi yang dapat menunjang tercapainya tujuan dari penyelenggaraan *boarding school* dan menentukan waktu atau jadwal pelaksanaan kegiatan. Dengan adanya pengorganisasian dapat memberikan gambaran bahwa kegiatan belajar dan mengajar mempunyai arah dan penanggung jawab yang jelas. Kepala sekolah dalam memberikan fasilitas dan kelengkapan pembelajaran. sedangkan posisi guru untuk penentuan dan menggambarkan kegiatan belajar mengajar dengan mengorganisasikan alokasi waktu, desain kurikulum, media dan kelengkapan pembelajaran dan lainnya.

Pelaksanaan

Mengenai pelaksanaan *boarding school* dilaksanakan lebih banyak oleh pembina asrama dengan mengikuti ketentuan atau arahan dari kepala madrasah yang sesuai dengan perencanaan awal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Siagian dalam buku (Daryanto, 2013) yang mengatakan bahwa pengarahan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dengan efektif, efisien dan ekonomis.

Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan di MA Darul Ishlah Lubuklinggau melibatkan semua guru yang ada di madrasah. Guru memiliki jadwal piket untuk mengawasi santri, begitu pula pembina asrama mengontrol kegiatan yang ada dalam asrama. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan Terry yang menetapkan empat langkah yang harus dilakukan dalam proses pengawasan

yaitu: Pertama, menetapkan standar atau dasar pengawasan. Kedua, mengukur kinerja. Ketiga, bandingkan kinerja dengan standar kinerja dan tetapkan perbandingan/perbedaannya. Keempat, koreksi penyimpangan sebagai langkah perbaikan (Torang, 2014). Tapi untuk kegiatan kajian kitab pelaksanaannya diawasi langsung oleh kepala madrasah (Achmat, 2018). Oleh karena itu kegiatan pengawasan juga akan menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi.

Evaluasi

Dalam melaksanakan evaluasi di MA Darul Ishlah Lubuklinggau, melaksanakan rapat evaluasi bulanan, penilaian dan juga rapat evaluasi tahunan. asrama memiliki raport sendiri untuk para santri. Jadi santri mempunyai dua raport ketika telah selesai di madrasah tersebut. santri akan dievaluasi persemester untuk mengukur sejauh mana perencanaan berjalan dengan lancar. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan (Siregar, Eveline Hara, Hartini, 2011).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan proses pengembangan tersebut di atas maka MA Darul Ishlah Lubuklinggau mengusahakan pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau dalam menghadapi tantangan era society 5.0 dengan beberapa metode diantaranya sebagai berikut :

a. On Job Training

1. Rotasi Jabatan

Rotasi Jabatan mengaitkan pergeseran peserta dari satu tugas ke tugas lainnya yang diprogramkan atas tujuan pembelajaran. Regenerasi jabatan juga mampu digunakan sebagai pembelajaran baru yang diberikan terhadap pendidik dan tenaga pendidik sebagai peningkatan profesional pendidik.

Dapat disimpulkan bahwa rotasi jabatan sangat bermanfaat bagi pendidik dan tenaga kependidikan karena peserta akan memperoleh gambaran yang luas perihal berbagai macam jenis pekerjaan, meningkatkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

2. *Training*

Pelatihan adalah bagian dari peningkatan sumber daya manusia dalam rangka menyiapkan pendidik sebagai pelaksanaan sebuah kinerja yang memiliki sifat jangka pendek. Pendidik perlu diberikan pelatihan sehingga mampu memahami tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Berdasarkan dari hasil penelitian program latihan itu dilaksanakan melalui perencanaan dan program latihan tersebut dimulai pada awal tahun serta ketika penyusunan program kerja. MA Darul Ishlah Lubuklinggau juga memberikan motivasi serta masukan dari seluruh elemen yang berhubungan dengan bagaimana pelatihan tersebut sesuai dengan keperluan pendidik dan tenaga pendidik.

3. Bimbingan

Bimbingan dilakukan dengan melalui pengerjaan tugas oleh peserta dengan bimbingan oleh senior ataupun ahli. Pelaksanaan bimbingan akan efektif jika pelatihannya secara individu dan para peserta bimbingan mengerjakannya dengan cara langsung.

4. Teladan

Sebagai peningkatan kompetensi seorang pendidik MA Darul Ishlah Lubuklinggau dalam menghadapi era society 5.0 mengadakan media pembelajaran dengan menggunakan LCD atau proyektor, agar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tidak mudah bosan, serta hal ini mampu mengembangkan kompetensi seorang pendidik terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan melalui sarana prasarana yang tidak bisa terpisah.

b. *Off The Job Training*

1. Kursus

Kursus merupakan layanan kegiatan pembelajaran yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, sikap, pengetahuan, kemampuan, kemahiran, dan keahlian yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas diri. Di MA Darul Ishlah Lubuklinggau, kursus ini berfungsi sebagai bekal tambahan bagi santri untuk menghadapi tantangan di dunia profesional dan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Kursus-kursus yang diselenggarakan mencakup berbagai bidang keterampilan praktis, seperti komputer, menjahit, berkebun, dan kewirausahaan, yang bertujuan untuk memperluas cakrawala keahlian santri di luar materi akademik. Selain itu, kursus-kursus ini juga berfokus pada pengembangan karakter dan sikap, yang sangat diperlukan dalam dunia kerja dan kehidupan sosial.

Melalui program kursus, MA Darul Ishlah Lubuklinggau berharap dapat mempersiapkan santri agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan mampu bersaing di era Society 5.0. Dengan memperkenalkan teknologi dan inovasi dalam kursus yang disediakan, santri juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dalam penggunaan perangkat digital, seperti desain grafis, programming, dan pengelolaan media sosial. Kursus ini diharapkan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membekali santri dengan kemandirian dan jiwa kewirausahaan, sehingga mereka dapat melanjutkan studi ke tingkat yang lebih tinggi atau langsung terjun ke dunia kerja dengan kesiapan yang lebih matang.

2. Pendidikan

Peningkatan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan era Society 5.0 di MA Darul Ishlah Lubuklinggau dilaksanakan dengan tujuan agar santri dapat mengikuti pembelajaran serta tugas dengan baik, baik yang dilaksanakan oleh yayasan maupun lembaga pendidikan lainnya. Dalam era Society

5.0, pendidikan tidak hanya terbatas pada pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga mencakup pembekalan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Oleh karena itu, MA Darul Ishlah Lubuklinggau mengintegrasikan penggunaan teknologi digital dalam setiap aspek pembelajaran, termasuk penggunaan platform e-learning, aplikasi pembelajaran berbasis teknologi, dan pengajaran berbasis multimedia. Dengan pendekatan ini, santri tidak hanya menguasai teori, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi dalam kehidupan sehari-hari, yang menjadi keterampilan esensial di era digital ini.

Selain itu, pendidikan di MA Darul Ishlah Lubuklinggau menekankan pada pengembangan karakter dan nilai-nilai moral, yang tetap menjadi landasan utama dalam menghadapi perubahan zaman. Dalam menghadapi era Society 5.0 yang dipenuhi dengan kemajuan teknologi dan inovasi, penting bagi santri untuk tetap memiliki pondasi agama yang kuat serta kemampuan untuk menggunakan teknologi secara bijak. Oleh karena itu, lembaga ini secara konsisten melaksanakan program-program pengembangan diri, seperti mentoring tarbawi, pengajaran bahasa asing, serta berbagai pelatihan keterampilan praktis yang mendukung kesiapan santri untuk berkompetisi di dunia global, tanpa mengesampingkan nilai-nilai keagamaan yang ada. Dengan cara ini, MA Darul Ishlah Lubuklinggau berusaha menciptakan generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan, terampil dalam teknologi, dan kuat dalam akhlak di tengah tantangan era Society 5.0.

3. Workshop

Workshop di MA Darul Ishlah Lubuklinggau biasanya dilaksanakan setiap semester sekali di awal semesteran ketika liburan madrasah. Proses kegiatan workshop mengambil waktu liburan siswa serta dilakukan 2-3 hari.

Hal ini sebagaimana dikatakan oleh koordinator TU mengatakan bahwa tujuan workshop merupakan model rencana pembelajaran di setiap bidang studi yaitu keterampilan dalam merumuskan tujuan model rencana pembelajaran untuk tiap bidang studi yang meliputi: keterampilan dalam merumuskan tujuan instruksional khusus, keterampilan dalam memilih materi pelajaran yang relevan dengan tujuan yang telah ditentukan, keterampilan dalam mengatur langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, keterampilan menggali sumber-sumber bahan pelajaran yang dibutuhkan, keterampilan dalam membuat media pembelajaran atau alat-alat peraga sendiri sesuai dengan perkembangan teknologi, keterampilan dalam menyusun beberapa bentuk tes obyektif, dan keterampilan dalam ikut serta dalam mengatasi faktor-faktor psikologi yang dialami oleh peserta didik.

4. Seminar

Seminar adalah sebuah pertemuan yang mempunyai tata cara yang memiliki tujuan pelaksanaan studi secara keseluruhan mengenai sebuah tema khusus melalui penyelesaian persoalan

yang membutuhkan komunikasi antara semua peserta seminar yang ditolong oleh seorang cendekiawan atau guru besar.

5. Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan sebuah forum atau wadah untuk aktivitas profesional bagi para pendidik di masing-masing madrasah, yang menjadi bagian penting dalam pengembangan kualitas pendidikan. Di MA Darul Ishlah Lubuklinggau, MGMP berperan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan para pendidik, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menyampaikan materi dan mendampingi perkembangan santri. Forum ini diikuti oleh seluruh pendidik yang mengampu mata pelajaran, dengan ketetapan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kesibukan masing-masing pengajar. Melalui MGMP, para guru dapat berdiskusi, berbagi pengalaman, dan memperbaharui metode pengajaran mereka sesuai dengan perkembangan zaman dan tantangan era Society 5.0.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau, strategi yang diterapkan melalui MGMP bertujuan untuk memastikan bahwa para pendidik terus menerus meningkatkan kompetensi profesional mereka. Beberapa kegiatan dalam MGMP meliputi pembahasan tentang kurikulum terbaru, penyesuaian metode pengajaran berbasis teknologi, serta pengembangan karakter pendidikan yang diharapkan dapat membekali para pendidik dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Dengan adanya forum MGMP ini, diharapkan kualitas pengajaran semakin meningkat, sehingga para pendidik dapat memberikan pendidikan yang tidak hanya berbasis pada pengetahuan akademik, tetapi juga pada nilai moral dan kompetensi teknologi, yang sangat diperlukan untuk mempersiapkan santri menghadapi tantangan global dan digital di era Society 5.0.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darul Ishlah Lubuklinggau dilakukan dengan dua metode yaitu On The Job Training Dan Off The Job Training. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk ke dalam On The Job Training antara lain: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, demonstrasi/ pemberian contoh, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode Off The Job Training antara lain: kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP dan Study Banding.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliha dalam Menghadapi Tantangan Era *Society* 5.0” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Visi Pengembangan Sumber Daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau, visi madrasah adalah usaha dalam membawa lembaga tersebut menuju masa depan, melalui analisis internal dan eksternal. Kemampuan merumuskan visi yang baik mesti menjadi salah satu kompetensi tim manajemen madrasah. Visi akan menjadi pemandu pengelolaan sekolah, yang berarti membumikan fungsi-fungsi dasar manajemen.

Langkah-Langkah Pengembangan Sumber Daya Manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau meliputi dasar manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi. Sebagai implikasi, studi ini menyarankan perlunya penelitian lanjutan tentang strategi menciptakan keunggulan bersaing di MA Darul Ishlah Lubuklinggau. Topik lain yang dapat dikembangkan adalah budaya organisasi di MA Darul Ishlah Lubuklinggau.

Strategi pengembangan sumber daya manusia di MA Darul Ishlah Lubuklinggau dilaksanakan melalui dua metode yaitu On The Job Training dan Off The Job Training. Pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk kedalam On The Job Training antara lain: rotasi jabatan, pelatihan, bimbingan/penyuluhan, latihan instruktur pekerjaan, pemberian teladan, dan penugasan sementara, sedangkan yang termasuk kedalam metode Off The Job Training antara lain: kursus, pendidikan, workshop, seminar, MGMP dan Study Banding.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, M. (2018). Strategi Peningkatan Pembelajaran Melalui Manajemen Boarding School (Studi Kasus di SMP ‘Aisyiyah Boarding School Malang). *Jurnal Murabbi*, 3(2), 229–247.
- Daryanto. (2013). *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Rineka Cipta.
- Elfira, R. (2022). Revitalisasi Peran Guru Dan Sumber Belajar Pada Sekolah Madrasah Aliyah Alkhairaat Biromaru menghadapi Era Society 5.0. *Al-Tadbir Manajemen Pendidikan*, 2(2), 1–19. <https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/tdb/article/view/1745>
- Hijrawan, R. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Prestasi Sekolah di Madrasah Aliyah Kulliyatul Muballighien Muhammadiyah Kauman Padang Panjang* [Fakultas Ilmu tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga]. https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/51883/1/17204090004_BAB_I_IV_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
- Mathew B. Miles dan A. Michel Huberman. (2009). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI Press.
- Mujiburrohman. (2023). Pengembangan SDM Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Nurul Islam Ngemplak Boyolali Menghadapi Abad ke-21. *Jurnal Umanities and Social Sciences*, 4(1), 217–238. <https://ejournal.uit-lirboyo.ac.id/index.php/IJHSS/article/view/4191>

- Putri, W. N., & Nugroho, M. A. (2016). Strategi Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 8(2), 313. <https://doi.org/10.18326/mdr.v8i2.313-340>
- Rodin, R. (2019). Penerapan Fungsi Manajemen dalam Pengelolaan Perpustakaan Madrasah Aliyah (Studi Kasus di Perpustakaan MAN 2 Palembang). *Tik Ilmeu : Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 3(2), 125. <https://doi.org/10.29240/tik.v3i2.1005>
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Madrasah. *JJurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 201–218. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/554>
- Siregar, Eveline Hara, Hartini, J. (2011). *Teori belajar dan pembelajaran*. Ghalia Indonesia.
- Siti Mardiyah. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara* [Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. http://repository.radenintan.ac.id/28638/1/PERPUS_PUSAT_BAB_1_DAN_2.pdf
- Stone, D. L. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Wisuda, A. H., & Fatimah, S. (2023). *Towards the Era of Society 5. 0 : Human Resources Management in Integrated Islamic Schools*. 07(02), 521–536. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/5432/pdf>