

MANAJEMEN STRATEGIK PUSAT SUMBER BELAJAR DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Pusvyta Sari¹

Institut Sunan Drajad, Lamongan, Indonesia

*pusvyta@insud.ac.id

Abstract: *This article reviews the importance of strategic management of learning resource centers in the era of the industrial revolution 4.0. The development of information and communication technology has led to new sources of learning in digital form, the use of computers, internet networks and new ways of learning that can do in anywhere at any time. These learning resources require adequate knowledge and skills. With strategic management, hopefully that learning resource centers can answer the challenges of the industrial revolution 4.0 to provide the learning resources needed while helping students and instructors to be able to use them optimally.*

Keywords: *Strategic Management of Learning Resource Center, Era of the Industrial Revolution 4.0*

Abstrak: Artikel ini mengulas mengenai pentingnya manajemen strategik pusat sumber belajar di era revolusi industri 4.0. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memunculkan sumber-sumber belajar baru dalam bentuk digital, penggunaan komputer, jaringan internet serta cara belajar baru yang bisa dilakukan dimana saja kapan saja. Sumber belajar tersebut membutuhkan pengetahuan sekaligus keterampilan yang memadai. Dengan manajemen strategik diharapkan pusat sumber belajar dapat menjawab tantangan revolusi industri 4.0 untuk menyediakan sumber belajar yang dibutuhkan sekaligus membantu peserta didik dan pengajar untuk bisa memanfaatkannya dengan optimal

Kata Kunci: *Manajemen Strategik Pusat Sumber Belajar, Era Revolusi Industri 4.0*

Pendahuluan

Setiap manusia pada dasarnya ialah pembelajar. Sejak lahir manusia menerima berbagai pengetahuan, keterampilan dan ajaran-ajaran untuk bersikap dari orang tua atau pengasuhnya. Proses belajar ini terus berlangsung bahkan bertambah ketika ia sudah memasuki usia untuk sekolah. Belajar pun dilakukan manusia sepanjang hayat. Belajar merupakan kebutuhan dan

juga kewajiban manusia untuk bisa menjalani kehidupan. Di masa depan ia perlu memiliki kekuatan pengetahuan dan keterampilan untuk berperan dalam kehidupan.

Belajar pada hakikatnya bertujuan untuk mencapai adanya perubahan dalam diri pembelajar. Perubahan yang terjadi karena belajar ialah perubahan yang bersentuhan dengan aspek kejiwaan dan mempengaruhi tingkah laku. Perubahan tidak selalu terkait dengan tingkah laku.

Bisa juga dengan perubahan jiwa karena masuknya kesan-kesan baru setelah belajar. Perubahan fisik karena kecelakaan, perubahan kejiwaan karena stress, gila, mabuk dan sebagainya tidak termasuk belajar.¹

Menyadari pentingnya belajar bagi setiap individu maka penting pula keberadaan sumber belajar. Sebab, dari itu semua manusia dapat melakukan proses belajar. Sumber belajar adalah segala sesuatu (benda, data, fakta, ide, orang dan sebagainya) yang bisa menimbulkan proses belajar.² Sumber belajar yang efektif menurut Perceival dan Ellington dalam Andi Prastowo, musti memenuhi tiga syarat berikut: (1) harus bisa tersedia dengan cepat, (2) harus memungkinkan siswa memacu diri sendiri, (3) harus bersifat individual, misalnya memenuhi berbagai kebutuhan untuk belajar mandiri. Dari ketiga persyaratan tersebut, Fatah Syukur NC dalam Andi Prastowo, menambahkan bahwa sumber belajar juga harus mampu memberikan kekuatan dalam proses pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal serta memiliki nilai-nilai pembelajaran edukatif yaitu mengubah dan membawa perubahan yang sempurna terhadap tingkah laku sesuai dengan tujuan pembelajaran³.

Cara belajar seseorang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Di era revolusi industry 4.0 ini, internet memberikan

kemungkinan bagi seseorang untuk terhubung dan mengakses berbagai sumber belajar *online* yang dibutuhkan. Sumber belajar digital membuat proses belajar bisa berlangsung di mana saja dan kapan saja sesuai dengan kesiapan diri dan waktu masing-masing pembelajar. Pembelajaran juga bisa terjadi dari tempat yang terpisah antara pengajar dan pembelajar. Sehingga kendala jarak dapat diatasi. Semua terasa begitu fleksibel. Namun untuk melakukan semua itu tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan cakap dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi serta biaya untuk mengadakan perangkat baik perangkat lunak (*software*) seperti aplikasi pembelajarannya, kuota untuk terhubung dengan internet maupun perangkat keras (*hardware*) yaitu telpon pintar, komputer.

Revolusi Industri 4.0 berpotensi mengubah berbagai aspek kehidupan manusia.⁴ Dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Kementerian Perindustrian Republik Indonesia membuat peta program *Making Indonesia 4.0*, salah satu inovasi yang direncanakan ialah merombak kurikulum pendidikan dengan lebih menekankan pada STEAM (*Science , Technology , Engineering , the Arts , dan Mathematics*), menyelaraskan kurikulum pendidikan nasional dengan kebutuhan industri di masa mendatang. Indonesia akan bekerja

¹ Syaiful Bahri Djamarah, Psikologi Belajar, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), 13-14

² Andi Prastowo, Sumber Belajar dan Pusat Sumber Belajar, (Depok: Prenadamedia Group Divisi Kencana, 2018), 48

³ Ibid., Andi Prastowo, 30-31

⁴ Sebagaimana disampaikan oleh Airlangga Hartanto, Menteri Perindustrian Republik Indonesia, dalam Siaran pers, Kementerian Perindustrian Republik

Indonesia, 20 Maret 2018, diakses dari <https://kemenperin.go.id/artikel/18967/Making-Indonesia-4.0:-Strategi-RI-Masuki-Revolusi-Industri-Ke-4>, dan <https://www.kemenperin.go.id/download/18384>, 13 Maret 2020

sama dengan pelaku industri dan pemerintah asing untuk meningkatkan kualitas sekolah kejuruan, sekaligus memperbaiki program mobilitas tenaga kerja global untuk memanfaatkan ketersediaan SDM dalam mempercepat transfer kemampuan.⁵

Tantangan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi ini menurut Hasan Chabibie berdampak penting bagi dunia pendidikan. Meski ada pengaruh yang dapat mengganggu tujuan pendidikan, seperti ketergantungan peserta didik dalam menggunakan gawai elektronik dan maraknya konten internet yang bertentangan dengan tujuan pendidikan, sisi positif dari internet untuk menunjang proses pembelajaran juga banyak. Oleh karenanya, inovasi teknologi mustinya direspon oleh pelaku pendidikan, dari pemerintah, guru hingga komunitas pendidik. Bukan sebagai kutukan, melainkan sebagai peluang strategis dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitasnya.⁶

Respon tersebut sangat terkait dengan kondisi sumber belajar yang sesungguhnya ada dan dapat dimanfaatkan oleh pembelajar. Sebab, meski kita sadari bahwa perkembangan teknologi informasi dan komunikasi itu ada, namun belum semua masyarakat Indonesia terutama peserta didik yang melakukan proses belajarnya di sekolah, madrasah bahkan hingga perguruan tinggi bisa mengakses dengan mudah sumber belajar yang dibutuhkan. Bahkan

perpustakaan yang dipandang sebagai tahapan yang sederhana dari Pusat Sumber Belajar, banyak yang terbengkelai. Minim pengelolaan dan bahkan sepi pengunjung.

Pengelolaan sumber belajar di berbagai jalur pendidikan formal, nonformal maupun di informal perlu diperhatikan. Bagaimana agar pengelolaan sumber belajar ini benar-benar bisa memberikan dukungan positif bagi peningkatan kualitas SDM. Tidak hanya penyediaan sumber belajar yang berkualitas, dalam bentuk koleksi cetak maupun digital tapi juga ada upaya-upaya untuk meningkatkan minat baca dan kebermanfaatannya secara strategis. Sehingga, untuk mencapai semua itu diperlukan manajemen strategik pada pusat sumber belajar di era revolusi industri 4.0.

Manajemen Strategik

Manajemen strategik merupakan rangkaian dari kata manajemen dan strategik. Manajemen merupakan seluruh usaha dalam mendayagunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perilaku atau aktivitas individu dalam organisasi yang dilakukan secara efektif dapat menentukan efektivitas organisasi secara totalitas.⁷ Manajemen dipahami sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen mencakup:

⁶ Hasan Chabibie, *Literasi Digital, Transformasi Pendidikan dan Inspirasi Generasi Milenial*, (Pustekom Kemdikbud dan Penerbit NusantaraPro, 2017), 72

⁷ H. Muhammad Rifai, M.Pd, Muhammad Fadli, M.Pd. *Manajemen Organisasi*. (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2013), 15

perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan. Manajemen harus dilaksanakan dengan efektif, bekerja yang benar (berorientasi pada *input-output*), dan efisien, bekerja dengan benar (berorientasi pada cara untuk capai tujuan).⁸

Konsep manajemen ialah menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian menjadi suatu rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh dalam proses pendayagunaan segala sumber daya secara efisien disertai penetapan cara pelaksanaannya oleh suatu jajaran dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁹ Sedangkan kata strategik lekat dengan militer, perang dan upaya untuk memenangkan pertempuran atau pertarungan. Strategi dalam manajemen organisasi merupakan kiat, cara dan taktik utama yang dirancang sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategic organisasi.¹⁰ Strategi organisasi merujuk pada alat untuk mencapai tujuan, seperangkat perencanaan yang dirumuskan sebagai hasil pengkajian yang mendalam terhadap kondisi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi, serta pola arus dinamis yang diterapkan sejalan dengan keputusan dan tindakan yang dipilih organisasi.¹¹

Wahyudi dalam Akdon menyatakan bahwa manajemen strategik ialah seni dan ilmu dari pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi (*evaluating*) keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa datang.¹² Tiga hal yang dilakukan dalam manajemen strategik ini dilakukan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dialami oleh organisasi.

Secara sederhana memang ada tiga hal yang perlu dilakukan dalam manajemen strategi yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi strategi. Semua tahap saling terkait satu sama lain. Perencanaan yang strategis menentukan langkah pelaksanaan dan evaluasi yang memuaskan. Proses strategi hendaknya tidak hanya terfokus pada perencanaan saja. Tanpa ada pelaksanaan dan evaluasi, perencanaan strategi tidak memberikan manfaat yang optimal. Dalam tahap perencanaan dilakukan berbagai analisis hingga diputuskan atau ditentukan atau ditetapkan langkah yang dapat dilaksanakan. Penilaian lingkungan organisasi melalui proses analisis lingkungan organisasi. Lingkungan ini meliputi situasi, kondisi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh di dalam dan di sekeliling organisasi yang berdampak pada kehidupan organisasi berupa kekuatan internal, kelemahan internal, peluang dan tantangan eksternal. Atau yang lebih dikenal dengan analisis

⁸ Setyabudi Indartono, *Pengantar Manajemen, Character Inside*, (Yogyakarta: Yukaprint, 2014), 2

⁹ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan, Pembuka ruang kreatifitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah*

dalam *Sistem Otonomi Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 52

¹⁰ Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, (Bandung, Alfabeta, 2009), 5

¹¹ Ibid, Akdon, 15

¹² Ibid, Akdon, 17

SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*). Kekuatan ini terkait dengan situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif yang memungkinkan organisasi memenuhi keuntungan strategic dalam mencapai visi misi. Kelemahan internal ialah situasi dan faktor-faktor luar organisasi yang bersifat negative yang menghambat organisasi mencapai atau mampu melampaui pencapaian visi misi. Sedangkan peluang ialah situasi dan faktor-faktor dari luar organisasi yang bersifat positif yang dapat membantu organisasi mencapai atau mampu melampaui pencapaian visi misi. Tantangan atau ancaman adalah faktor-faktor dari luar organisasi yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai visi dan misi.¹³

Pusat Sumber Belajar (PBS)

Menurut Sukorini dalam Bambang Warsita¹⁴, PSB merupakan wahana yang memberikan fasilitas atau kemudahan pada proses pembelajaran, di mana berbagai jenis sumber belajar dikembangkan, dikelola dan dimanfaatkan untuk membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan pembelajaran. Sedangkan menurut Merrill and Drob dalam Mudhoffir, *Learning Resource Center* atau Pusat Sumber Belajar, ialah "*an organized activity consisting of a director, staff and equipment housed in one or more specialized facilities for production, procurement and presentation of instructional materials and provision of developmental and planning services related to the curriculum and teaching*

on a general university, campus." PSB dipandang sebagai suatu kegiatan yang terorganisasi yang terdiri dari direktur, staf, peralatan dan bahan-bahan pembelajaran yang ditempatkan dalam suatu lokasi yang mempunyai satu atau lebih fasilitas khusus untuk perencanaan pembuatan, penyajian, pengembangan dan pelayanan perencanaan yang berhubungan dengan kurikulum dan pembelajaran di universitas/kampus, atau dalam pengertian yang lebih luas bisa pada suatu satuan pendidikan.¹⁵

Tucker dalam Mudhoffir¹⁶ berpendapat bahwa pusat sumber belajar disebut media center, yaitu suatu departemen yang memberikan fasilitas pendidikan, latihan, dan pengenalan melalui produksi bahan media (seperti slide, transparansi, filmstrip, videotape, film dan sebagainya) dan pemberian pelayanan penunjang (seperti sirkulasi peralatan audio visual penyajian program video, pembuatan katalog dan pemanfaatan pelayanan sumber belajar pada perpustakaan.

Pengelolaan sumber belajar dibutuhkan oleh seseorang ataupun organisasi. Baik itu organisasi profit maupun non profit. Hal ini mengingat belajar merupakan kebutuhan setiap orang. Dan setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber belajar terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman.

Di era pembangunan dan revolusi industri 4.0, setiap orang memiliki kesempatan sekaligus tantangan yang

¹³ Ibid, Akdon, 111-112

¹⁴ Bambang Warsita, *Teori belajar Robert M.Gagne dan Implikasinya pada pentingnya Pusat Sumber Belajar*, 74-75

¹⁵ Mudhoffir, *Prinsip-prinsip Pengelolaan Pusat Sumber Belajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), 8

¹⁶ Ibid., Mudhoffir, 13

luar biasa untuk menghadapi kompetensi di bidangnya masing-masing. Maka, dengan pemahaman kemerdekaan dalam belajar, ia membutuhkan sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik serta visi misi kehidupannya. Di sisi lain, lembaga pendidikan harus bisa menjawab semua harapan dan kebutuhan pembelajar. Maka dari itu, sebagai pihak yang dipandang menjadi sumber ilmu dan mampu menyediakan sumber belajar yang dibutuhkan, penting bagi lembaga pendidikan melakukan pengelolaan sumber belajar.

Sebagaimana disampaikan oleh Wina Sanjaya dalam Andi Prastowo, bahwa tersedianya sumber belajar di lembaga pendidikan serta perkembangan metodologi pembelajaran membuat peranan sumber belajar semakin penting dan perlu dikelola secara terkoordinasi dan profesional. Perkembangan metodologi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran mendorong guru meningkatkan kemampuannya dalam membelajarkan siswa dengan menggunakan aneka sumber belajar. Di sisi lain, siswa juga butuh mengatasi kesulitan belajarnya dengan menggunakan aneka sumber belajar. Andi menyatakan bahwa urgensi pengelolaan sumber belajar dan perpustakaan sekolah ini sebagai salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan mutu proses pembelajaran di sekolah atau madrasah.¹⁷

Pengelolaan sumber belajar perlu dilakukan agar sumber belajar dapat siap

dimanfaatkan dalam mencapai tujuan belajar, baik pembelajar maupun pengajar dapat mengetahui dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pengajar dapat merancang, mendesain dan mengembangkan media pembelajaran yang tepat guna. Dan yang tidak kalah penting, pengelolaan sumber belajar dilakukan untuk merawatnya dan meningkatkan manfaatnya secara lebih optimal dan luas.

Secara keseluruhan, tujuan akhir dari semua kegiatan pengelolaan bermuara pada pembelajar/peserta didik. Semua itu untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, sumber belajar bisa jadi terbengkelai dan kehilangan fungsinya, bahkan tidak dapat memberikan manfaat yang optimal dalam proses pembelajaran maupun dalam pengembangan pendidikan.

PSB bisa dikembangkan tahap demi tahap. Sebagaimana pendapat Gary T. Peterson yang dikutip Bambang Warsita¹⁸, *pertama*, pemanfaatan dan pengembangan sumber belajar dilakukan oleh perseorangan, bukan oleh lembaga. *Kedua*, dimulai dengan istilah perpustakaan yang mengoleksi sumber belajar berupa bahan cetak. Tahap *ketiga*, sesuai dengan perkembangan teknologi media audio visual yang digunakan dalam pendidikan, perpustakaan yang dilengkapi dengan pelayanan untuk penggunaan koleksi audio visual. Tahap *keempat*, perpustakaan dilengkapi dengan ruang belajar non tradisional. Sehingga

¹⁷ Andi Prastowo, Sumber Belajar dan Pusat Sumber Belajar, Teori dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah, (Depok: Prenadamedia Group Divisi Kencana, 2018), 24-25

¹⁸ Ibid. Bambang Warsita, *Teori belajar Robert M.Gagne dan Implikasinya pada pentingnya Pusat Sumber Belajar*, 75

pada tahap ketiga ini ada perpustakaan, ruang belajar tradisional dan ruang belajar non tradisional yang memberikan pelayanan audio visual. Tahap *kelima*, disamping ketiga bagian di tahap empat tersebut ada tambahan komponen kegiatan yang sangat penting yaitu pengembangan sistem pembelajaran.

Tahapan tersebut berbeda dengan pertumbuhan yang dikemukakan oleh Merill dan Drob yang menyebutkan bahwa PSB bisa dimulai langsung dengan bentuk perpustakaan yang awalnya hanya mengoleksi media cetak. Tahap berikutnya perpustakaan ditambah dengan pelayanan audio visual. Berikutnya lagi, ditambah dengan pembuatan ruangan belajar non tradisional. Ruang belajar non tradisional yang dimaksud berupa ruangan yang memberikan pelayanan dan kegiatan belajar non tradisional dengan kebutuhan misalnya, belajar mandiri dengan modul, simulasi dan permainan dan sebagainya. Dan tahap yang paling lengkap juga menyediakan pengembangan system pembelajaran. Yaitu, suatu proses yang sistematis dan terus menerus yang dilakukan untuk membantu pengajaran dalam mengembangkan pengalaman belajar. Dalam hal ini memungkinkan partisipasi aktif peserta didik dalam proses pembelajaran. Segala sesuatu baik sumber, bahan, peralatan dan personel.¹⁹

Dalam pengertian yang sempit maupun luas, PSB yang dikelola oleh pribadi/perorangan maupun oleh lembaga membutuhkan fokus dalam menjalankan aktivitas kerja pengelolaannya. Hal ini demi mencapai

tujuan yang lebih spesifik dan berkelanjutan. Idealnya, PSB terus berkembang dari waktu ke waktu, sebab sumber-sumber belajar yang ada di masyarakat juga terus berkembang. Seiring dengan kebutuhan anggota dan organisasi yang terus meningkat, maka sumber-sumber belajar yang dibutuhkan juga semakin banyak, semakin kompleks. Sehingga, jika memperhatikan asumsi tersebut, manajemen strategic terhadap PSB adalah sebuah kebutuhan.

Organisasi dapat mengembangkan PSB sesuai dengan fokus isu yang menjadi konsentrasi kegiatannya. Misalnya: organisasi yang bergerak untuk pemberantasan narkoba, maka ia perlu mengembangkan PSB yang menyediakan segala macam sumber belajar yang berkualitas dan terpercaya mengenai narkoba, dampak dan resiko penggunaannya. Sehingga, anggota bisa bergerak untuk mengkampanyekan anti narkoba bisa belajar dan memiliki pemahaman yang memadai tentang narkoba.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa PSB merupakan wahana yang menyediakan sumber belajar yang dibutuhkan oleh pembelajar untuk mencapai tujuan belajar dengan efektif, efisien dan berkelanjutan. Dari sisi pengajar, PSB merupakan wahana untuk mempersiapkan, mengembangkan dan menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas dan bermakna dengan sistem, sumber dan media pembelajaran yang relevan dan berkualitas.

PSB dapat berbentuk pusat pelayanan media (*media center*), pusat belajar komunitas atau masyarakat

¹⁹ Ibid., 8-10

(*learning center*), pusat studi, pusat kajian, perpustakaan, Pusat Sumber Belajar untuk bidang-bidang tertentu sesuai dengan penekanan atau pendekatan aspek yang menjadi fokus perhatian organisasi. PSB bisa diselenggarakan oleh individu, komunitas, organisasi, lembaga pendidikan maupun perusahaan.

Menurut Mudhofir²⁰, secara umum PSB bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan pembelajaran. Hal ini dilakukan dengan menyediakan berbagai macam pilihan sumber belajar untuk menunjang kegiatan pembelajaran di kelas tradisional dan untuk mendorong penggunaan cara-cara yang baru (non tradisional) yang paling sesuai untuk mencapai tujuan program akademis dan kewajiban-kewajiban institusional yang direncanakan lainnya. Sedangkan secara khusus PSB bertujuan untuk:

1. Menyediakan berbagai macam pilihan komunikasi untuk menunjang kegiatan kelas tradisional
2. Mendorong penggunaan cara-cara belajar baru yang paling cocok untuk mencapai tujuan program akademis dan kewajiban-kewajiban institusional lainnya
3. Memberikan pelayanan dalam perencanaan, produksi, operasional dan tindakan lanjutan untuk pengembangan sistem instruksional
4. Melaksanakan latihan untuk para tenaga pengajar mengenai pengembangan sistem instruksional dan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran

5. Memajukan usaha penelitian yang perlu tentang penggunaan media pendidikan
6. Menyebarkan informasi yang akan membantu memajukan penggunaan berbagai macam sumber belajar dengan lebih efektif dan efisien
7. Menyediakan pelayanan produksi bahan pengajaran
8. Memberikan konsultasi untuk mpendifikasi dan desain fasilitas sumber belajar.
9. Membantu mengembangkan standar penggunaan sumber-sumber belajar
10. Menyediakan pelayanan pemeliharaan atas berbagai macam peralatan
11. Membantu dalam pemilihan dan pengadaan bahan-bahan media dan peralatannya
12. Menyediakan pelayanan evaluasi untuk membantu menentukan efektifitas berbagai cara pengajaran

Mudhofir menegaskan bahwa mestinya PSB bukan dipandang sebagai gudang tempat menyimpan berbagai macam peralatan dan bahan pengajaran. Misi utama PSB ialah pengembangan sistem pembelajaran sebagai sarana utama untuk meningkatkan kualitas, efektifitas dan efisiensi dalam pembelajaran. Segala kegiatan PSB termasuk pengadaan fasilitas, pelayanan dan evaluasi ditujukan untuk mencapai misi itu.

Era Revolusi Industri

European Parliamentary Research Service dalam Davies (2015) yang dikutip oleh Hoedi Prasetyo dan Wahyudi Sutopo menyebutkan bahwa terjadi 4 tahap

²⁰ Ibid., Mudhoffir, 10

revolusi industri. Revolusi industri pertama terjadi di Inggris pada tahun 1784 ketika penemuan mesin uap dan mekanisasi mulai menggantikan pekerjaan manusia. Dilanjutkan dengan revolusi yang kedua terjadi pada akhir abad ke-19, yaitu saat mesin-mesin produksi menggunakan listrik dan membuat produksi secara masal. Revolusi ketiga yaitu ketika penggunaan teknologi komputer untuk otomatisasi manufaktur mulai tahun 1970. Sedangkan di tahap ke empat, yang sedang berlangsung saat ini, perkembangan pesat teknologi sensor, interkoneksi, dan analisis data memunculkan gagasan untuk mengintegrasikan seluruh teknologi tersebut ke dalam berbagai bidang industri.²¹

Di era revolusi industri 4.0 ini masyarakat menggunakan jaringan internet untuk bisa berkomunikasi dan terhubung satu sama lain. Konsep digitalisasi dalam berbagai keperluan komunikasi sangat menonjol. Seperti media-media komunikasi yang dulu dibuat tercetak, mulai dibuat atau ditransformasi dalam bentuk digital. Termasuk sumber-sumber belajar cetak, misalnya buku, poster, modul pembelajaran, grafik, gambar dan sebagainya banyak yang sudah dialihkan dalam bentuk digital. Perpustakaan yang dulu menyediakan koleksi buku-buku cetak, kini dalam perkembangan teknologi membuatnya perlu

meningkatkan koleksi dan pelayanan dalam bentuk digital.

Modernitas telah memicu tumbuhnya revolusi bidang sains dan teknologi pendidikan dengan sangat pesat. Teknologi tentang model pembelajaran juga berkembang sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Media belajar saat ini bukan lagi merujuk pada media konvensional, namun telah berkembang dan mengarah pada penggunaan media digital yang cukup rigid, namun memberikan kontribusi besar dalam mendukung kegiatan belajar.²² Era digitalisasi yang berkaitan dengan era revolusi industri 4.0 itu siswa nanti bukan saja diharapkan mampu menguasai sains dan teknologi berbasis teknologi informasi, namun juga harus mampu mengembangkan teknologi.²³

Karena situasi dan kondisi ini, pembelajar maupun pengajar perlu memiliki literasi digital. Literasi digital bukan sekadar mata pelajaran tentang komputer.²⁴ Menghadapi era revolusi industri 4.0 lembaga pendidikan tidak hanya harus membantu pembelajar menggunakan komputer atau tablet, melainkan juga membekali dan melatih *soft skills*, seperti empati dan kolaborasi yang dibutuhkan dalam kehidupan.

Untuk menyelenggarakan pembelajaran yang mampu memberikan pengetahuan sekaligus pembinaan nilai perlu kemampuan yang memadai dari pengajar. Sehingga, sebagaimana yang dikatakan oleh Nur Halimah Siahaan

²¹ Hoedi Prasetyo, Wahyudi Sutopo, *Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*, (Jurnal Teknik Industri, Vol 13, No. 1, Januari 2018), 17-26

²² A.A Ketut Jelantik, *Dinamika Pendidikan dan Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 7

²³ Ibid, AA. Ketut Jelantik, 10

²⁴ Yani Fitriani dan Ikhsan Abdul Aziz, *Literasi Era Revolusi Industri 4.0*, Prosiding SENASBASA, (Seminar Nasional Bahasa dan Sastra) Edisi 1 Tahun 2019, 100-104

persiapan dalam menghadapi revolusi industry 4.0 ini berawal dari kesiapan pembelajaran atau pelatihan teknologi kepada sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik (dosen atau peneliti) agar terbentuk tenaga pendidik yang kompetitif, handal, dan berdaya saing.²⁵ Pengajar, guru, dosen perlu meningkatkan kemampuannya dan selalu bersemangat untuk mempelajari hal-hal baru agar bisa menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas dan tepat pada perkembangan yang dialami oleh peserta didik. Keberadaan PSB diharapkan mampu memfasilitasi semua itu.

Manajemen Strategik PSB di Era Revolusi Industri 4.0

Pada prinsipnya, pengembangan PSB dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran, sesuai dengan karakteristik peserta didik dan memberikan kemudahan bagi peserta didik dalam belajar. Dengan begitu orientasi mendasar pengembangan PSB ialah pada peserta didik. Peningkatan kualitas pengajar melalui PSB juga dilakukan dengan tujuan agar bisa menyelenggarakan pembelajaran yang bermakna bagi peserta didik. Untuk mengatasi permasalahan pengembangan tersebut maka perlu menjawab semua tantangan. Pengembangan PSB dapat dikategorikan pada 2 pandangan. Pertama, pengembangan dari nol atau belum ada sama sekali kemudian diadakan, dan yang kedua yaitu dari yang sudah ada diperbaiki, ditingkatkan dan

dimaksimalkan fungsi dan perannya agar lebih bermanfaat. Misalnya sudah ada perpustakaan dengan beberapa koleksi maka bisa dikembangkan ditingkatkan baik koleksi maupun program kerja yang mendukung visi misi PSB. Koleksi yang dulu hanya berbentuk cetak bisa ditingkatkan pula dengan bentuk digital dan multimedia.

Tahapan dalam Manajemen Strategik menurut Fred R. David dalam Taifiqurokhman meliputi:

1. Perumusan strategi: Meliputi kegiatan untuk mengembangkan visi dan misi organisasi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang organisasi, membuat sejumlah strategi alternatif untuk organisasi, serta memilih strategi tertentu untuk digunakan
2. Pelaksanaan strategi: Mengharuskan perusahaan untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga perumusan strategis dapat dilaksanakan. Pelaksanaan strategis mencakup pengembangan budaya yang mendukung strategi, penciptaan struktur organisasi yang efektif, pengarahannya kembali usaha-usaha pemasaran, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi, serta menghubungkan kompensasi untuk karyawan dengan kinerja organisasi

²⁵ Nur Halimah Siahaan, Perubahan Global dan diakselerasi oleh Teknologi sebagai Ancaman dan Kesempatan di balik Perkembangan Revolusi Industri 4.0 pada Tenaga Pendidik. Dalam FORKOMSI FEB

UGM, *Revolusi Industri 4.0, Kumpulan Esai terbaik FORKOMSI – Forum Komunikasi Mahasiswa Magister Sains*, 2018. (Jawa Barat: CV. Jejak, 2019), 112-121.

3. Evaluasi strategi: Tahap ini merupakan tahap akhir dari manajemen strategik tiga kegiatan pokok dalam evaluasi strategi adalah: (1) mengkaji ulang faktor-faktor eksternal dan internal yang menjadi landasan perumusan strategi yang diterapkan sekarang ini, (2) mengukur kinerja, (3) melakukan tindakan-tindakan korektif. Evaluasi strategi perlu dilakukan karena keberhasilan saat ini bukan merupakan jaminan untuk keberhasilan di hari esok.²⁶

Tahapan tersebut begitu kompleks untuk PSB yang sederhana. Namun demikian, ketiga pokok tahapan dapat diterapkan. Ketiga pokok tahapan tersebut yaitu: perumusan atau perencanaan strategi, pelaksanaan strategi dan evaluasi strategi.

Manajemen strategik pada PSB di era revolusi industri 4.0 dengan mengacu pada tahapan tersebut bisa dilakukan dengan mengidentifikasi sumber daya yang dimiliki. Sumber daya ini tidak hanya yang terlihat saja tapi juga kemampuan-kemampuan secara personal maupun situasi kondisi perkembangan teknologi yang dihadapi. Misalnya: pada tahap perumusan atau perencanaan strategi, visi dan misi yang dikembangkan diarahkan pada upaya untuk memberikan pelayanan PSB yang sesuai dengan kebutuhan belajar di era revolusi industri 4.0. Baik dalam penyediaan sumber belajarnya maupun dalam hal pengembangan dan pemanfaatannya. Selain itu, PSB juga perlu bersiap diri untuk menghadapi berbagai

perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan perkembangan revolusi industri di berbagai bidang yang relevan dengan kebutuhan pengguna PSB. Identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman organisasi perlu dilakukan dengan jujur sehingga pengembangan untuk tahap yang lebih tinggi bisa dilakukan sesuai dengan kekuatan yang dimiliki. Semakin kompleks PSB maka semakin membutuhkan tenaga yang ahli dan tenaga operasional atau teknis yang mendukung jalannya program kerja PSB. Manajerial yang terkait personalia, fasilitas dan dana harus dirancang dengan sebaik mungkin. Tujuan yang hendak dicapai harus spesifik, dapat diukur keberhasilannya, dapat dicapai, masuk akal dan ditetapkan dengan jelas waktu pelaksanaannya.

Tahap pelaksanaan strategi, dilakukan dengan mendayagunakan teknologi informasi dan komunikasi. Sehingga rencana-rencana strategis harus dilakukan oleh sumber daya yang memiliki pengetahuan sekaligus keterampilan dalam mengoperasikan sumber-sumber belajar terbaru. Dengan begitu, mereka juga bisa membantu pengguna PSB untuk berlatih menggunakan atau memanfaatkan sumber-sumber belajar yang baru tersebut. Misalnya, jika PSB menyediakan perpustakaan digital, maka staf yang memberikan pelayanan selain bisa mengoperasikan perpustakaan digital dengan baik, ia juga harus bisa membantu pengguna (peserta didik dan pengajar) untuk menggunakan fasilitas tersebut.

²⁶ Taifiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama), 17-18

Sehingga tujuan pengembangan perpustakaan digital yang strategis dapat dicapai.

Berikutnya, pada tahap evaluasi. Strategi yang ditetapkan dan dilaksanakan di PSB perlu dievaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilannya. Selain itu, PSB harus senantiasa mengikuti perkembangan masyarakat serta sumber belajar yang dibutuhkan. Mengingat begitu pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi termasuk yang digunakan sebagai sumber belajar, maka PSB juga perlu mengikuti perkembangannya. Ketika hasil evaluasi menunjukkan bahwa sumber belajar perlu diperbaharui atau ditingkatkan kualitasnya, PSB juga perlu menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Sehingga, PSB bisa terus berkembang dan menjadi ruang belajar yang benar-benar dekat di hati pengguna karena mereka bisa merasakan manfaatnya.

Dengan manajemen strategik yang memperhatikan situasi kondisi dan kebutuhan belajar di era revolusi 4.0, diharapkan tujuan strategis PSB dalam mendukung peningkatan kualitas belajar dan pembelajaran dapat dicapai dengan efektif dan optimal. Sehingga, pada akhirnya PSB sebagaimana yang diharapkan, keberadaannya dapat mendukung peningkatan sumber daya manusia yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0. Bahkan, terus berkembang dan mampu menghadapi era revolusi industri berikutnya.

Kesimpulan

Manajemen strategik pusat sumber belajar di era revolusi industri 4.0 perlu dilakukan untuk menjawab kebutuhan

sumber belajar dan pemanfaatannya. Pengguna pusat sumber belajar tidak hanya pembelajar/peserta didik, tapi juga pengajar/guru/dosen/instruktur. Pengajar memerlukan fasilitas yang dapat mendukung untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan profesionalitas dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.

Sumber belajar yang berkembang di era revolusi industri 4.0 seperti sumber belajar dalam bentuk digital, sumber belajar berbasis komputer dan penggunaan jaringan internet untuk belajar *online* dan jarak jauh membutuhkan pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakannya. Pusat sumber belajar diharapkan dapat membantu pengajar untuk bisa menggunakan dan mengembangkan program pembelajaran yang kreatif, inovatif dengan mendayagunakan teknologi informasi dan komunikasi.

Manajemen strategik juga perlu dilakukan agar pusat sumber belajar senantiasa berkembang dan siap menghadapi tantangan perkembangan dalam kehidupan masyarakat. Sehingga, pusat sumber belajar bisa memenuhi perannya yang strategis dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- A.A Ketut Jelantik, *Dinamika Pendidikan dan Era Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019)
- Airlangga Hartanto, *Siaran pers, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*, 20 Maret 2018, diakses dari <https://kemenperin.go.id/artikel/18>

- [967/Making-Indonesia-4.0:-
Strategi-RI-Masuki-Revolusi-
Industri-Ke-4,](#) dan
[https://www.kemenperin.go.id/do
wnload/18384](https://www.kemenperin.go.id/download/18384), 13 Maret 2020
- Akdon, *Strategic Management For Educational Management*, (Bandung, Alfabeta, 2009)
- Andi Prastowo, *Sumber Belajar dan Pusat Sumber Belajar*, (Depok: Prenadamedia Group Divisi Kencana, 2018)
- Bambang Warsita, *Teori belajar Robert M.Gagne dan Implikasinya pada pentingnya Pusat Sumber Belajar*
- H. Muhammad Rifai, M.Pd, Muhammad Fadhli, M.Pd. *Manajemen Organisasi*. (Medan: Perdana Mulya Sarana, 2013)
- Hasan Chabibie, *Literasi Digital, Transformasi Pendidikan dan Inspirasi Generasi Milenial*, (Pustekkom Kemdikbud dan Penerbit NusantaraPro, 2017)
- Hoedi Prasetyo, Wahyudi Sutopo, *Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset*, (Jurnal Teknik Industri, Vol 13, No. 1, Januari 2018)
- Mudhoffir, *Prinsip-prinsip Pengelolaan Pusat Sumber Belajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992)
- Nur Halimah Siahaan, *Perubahan Global dan diakselerasi oleh Teknologi sebagai Ancaman dan Kesempatan di balik Perkembangan Revolusi Industri 4.0 pada Tenaga Pendidik. Dalam FORKOMSIFEB UGM, Revolusi Industri 4.0, Kumpulan Esai terbaik FORKOMSIFEB –Forum Komunikasi Mahasiswa Magister Sains, 2018*. (Jawa Barat: CV. Jejak, 2019).
- Setyabudi Indartono, *Pengantar Manajemen, Character Inside*, (Yogyakarta: Yukaprint, 2014)
- Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008)
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan, Pembuka ruang kreatifitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Taifiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama)
- Yani Fitriani dan Ikhsan Abdul Aziz, *Literasi Era Revolusi Industri 4.0, Prosiding SENASBASA, (Seminar Nasional Bahasa dan Sastra) Edisi 1 Tahun 2019*