



Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital di Lembaga Kelas Lancar Mengaji Private

Nabila Putri

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia
billanabila2908@gmail.com

Jamilus

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia
jamilus@iainbatusangkar.ac.id

Abstract

The objectives of this study are to: (1) Describe the development of human resource management in the Rankar Menghazi class. (2) Describe the impact of the digital era on the development of human resource management. This research is a qualitative study using data collection techniques in the form of observation and interviews. The results of this study include the planning, implementation and evaluation processes of human resource development management in the Luncker Menghazi class. Training and development under the guidance of Tarshin Training Development. The following steps are taken to carry out personnel training for the Lancar Mengaji class. Identifying needs, setting goals, establishing programs. Management concepts were successfully implemented according to teachers' knowledge. Digitalization has a great impact on educational institutions that manage the personnel development of the Lancar Mengaji Classroom Institute. The teachers can interact and expand their knowledge through the platform.

Keywords: Development, Human Capital, Digital

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mendeskripsikan perkembangan manajemen sumber daya manusia di kelas Rankar Menghazi. (2) Mendeskripsikan dampak era digital terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan sumber daya manusia di Kelas Lancar Mengaji. Pelatihan dan pengembangan di bawah bimbingan Tarshin Training Development. Langkah-langkah berikut ini dilakukan untuk melaksanakan pelatihan personalia kelas Lancar Mengaji. Mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan tujuan, menetapkan program. Konsep manajemen berhasil diimplementasikan sesuai dengan pengetahuan guru. Digitalisasi memberikan dampak yang besar bagi lembaga pendidikan yang mengelola pengembangan tenaga

Lembaga Kelas Lancar Mengaji. Para guru dapat berinteraksi dan memperluas pengetahuan mereka melalui platform.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Digital

Artikel Histori:

Disubmit:
27 Juni 2023

Direvisi:
03 Agustus 2023

Diterima:
20 Agustus 2023

Dipublish:
30 Agustus 2023

Cara Mensitasi Artikel: Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital di Lembaga Kelas Lancar Mengaji Private, *Jurnal Al-Kifayah*, 2(2), 324-331, <https://doi.org/10.53398/ja.v2i2.363>

Korespondensi Penulis : Nabila Putri, billanabila2908@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.53398/ja.v2i2.363>

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan mempunyai sumber daya yang dapat menghasilkan input, untuk menghasilkan *output* berbentuk barang dan jasa. Sumber daya mencakup modal dan uang, teknologi yang mendukung proses produksi, metode dan strategi operasional, dan tenaga pendidik. Sumber daya yang paling penting adalah manusia. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengarahkan tenaga pendidik, sebuah lembaga membutuhkan alat manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami bagaikan satu proses pendidikan dan juga dapat diartikan sebagai pedoman dan kebijakan.

Pendekatan milenium mengantar tantangan baru bagi divisi SDM dan profesional SDM di seluruh dunia (Darmawan, 2023). Pesatnya perkembangan teknologi yang serba digital, masyarakat pada umumnya menggalakkan tatanan kehidupan baru yang tidak dapat dipisahkan dari berbagai perangkat elektronik. Selain itu, hal tersebut membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia, terutama dalam hal pendidikan. era digital dapat diartikan sebagai situasi dimana perangkat komunikasi dan informasi berbasis digital (internet). Kemajuan teknologi pada lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai suatu tujuan serta bersaing di era globalisasi, dan mampu mengimplementasikan perannya sesuai dengan kebutuhan di lembaga pendidikan.

Organisasi dan lembaga pendidikan membutuhkan manajemen personalia. Kontrol ini membantu organisasi melacak Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Selain itu, kesuksesan membutuhkan manajemen sumber

informasi atau manajemen sumber daya manusia. Adanya bantuan kebijakan, pedoman dan kontrol, sebuah organisasi diberdayakan untuk mencapai tujuannya dan memenuhi berbagai tantangan eksternal dan internal. Secara internal, melalui kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku. Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada aktivitas organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi. Kegiatan organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan secara efektif dan efisien (Sutar & Churrahman, 2021).

Selain pendidikan formal, pendidikan nonformal mulai mendapat perhatian sosial. Salah satunya Taman pendidikan al-Qur'an. Taman pendidikan al-quran tujuannya adalah untuk meningkatkan kebutuhan pendidikan siswa yang bisa membaca al-Qur'an, gemar dan mampu mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Proses pembelajaran tujuan tersebut, maka dapat di bagi menjadi 3 jenjang, yaitu TQA Ula (dasar), TQA Wustho (menengah), dan TQA 'Ulya (atas) (Amanullah & Sutarman, 2021). Pendidikan al-Qur'an adalah pendidikan yang berada di kalangan anak-anak. Berkembangnya teknologi di pendidikan menjadi sebuah pembaharuan bagi lembaga pendidikan non formal termasuk lembaga mengaji. Kelas mengaji ini sering disebut dengan kelas mengaji online.

Kemajuan teknologi serta pengaruh globalisasi membuat manusia lupa akan bacaan-bacaan al-Qur'an. Sehingga ini mempunyai dampak yang signifikan pada akhlak manusia. Adanya perkembangan ini, banyak lembaga pendidikan al-quran beralih ke era digital bertujuan untuk memberikan tempat kepada masyarakat mengulang bacaan al-Quran melalui digitalisasi. Kelas mengaji online privat ini merupakan suatu lembaga atau bimbel pendidikan berbasis digital dengan belajar al-Qur'an yang memberikan kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Penulis menemukan sebuah problem yang bisa diangkat menjadi latar masalah yang layak diteliti mengenai keterkaitan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan pendidikan Islam. Proses pendidikan al-Qur'an yang sudah berjalan sepenuhnya belum bisa berhasil mengembangkan secara baik pemenuhan terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang bermutu, sehingga perlu adanya partisipasi, terjalannya kerja sama, serta komunikasi yang baik antar pemangku kepentingan (*stakeholder*) di lembaga kelas mengaji online.

B. METODE

Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana pengelolaan SDM di Lembaga Kelas Lancar Mengaji Online Privat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjawab fenomena. Teknik pengumpulan data adalah teknik yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang menjawab penelitian. Peneliti mengumpulkan data pada penelitian menggunakan beberapa teknik yaitu: observasi, wawancara. Melalui teknik pengumpulan data tersebut, peneliti dapat mengumpulkan data-data mengenai Manajemen Pengembangan *human resource* di Kelas Lancar Mengaji Privat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Kelas Mengaji Online

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berarti bahasa latin, yaitu berasal dari kata *manus* yang berarti tangan, dan agere artinya melakukan; digabung menjadi kata kerja *managere*, berarti menangani; diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris *to manage* (kelola), kata benda *management* (aturan atau kontrol); manajemen dapat diartikan pengelolaan (Agus & Amalia, 2019). Sedangkan secara terminologis, beberapa ahli berpendapat yang mengemukakan makna dari manajemen. R.Terry (Sutar & Churrahman, 2021) adalah R. Terry adalah "suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan menentukan dan mencapai yang ditetapkan dengan menggunakan SDM dan lainnya". Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard, manajemen merupakan "sebagai proses bekerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi", proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan anggota atau bawahannya dalam bekerja sama pada sebuah organisasi (Bisnis et al., 2020).

Beberapa definisi diatas, tarik kesimpulan, manajemen yaitu kemampuan manajer untuk mengelola atau mengendalikan semua sumber daya yang ada dan potensial dari suatu organisasi atau lembaga agar dapat digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama organisasi atau lembaga. Menurut penjelasan ahli, ada beberapa fungsi penting dalam suatu organisasi atau lembaga, yang dapat dibagi menjadi empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengendalian, pengorganisasian dan pemantauan.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber daya yang sangat penting keberlanjutan fasilitas. Demikian pula sumber daya manusia lembaga pendidikan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. dengan kata lain, keberhasilan suatu lembaga dipandang pada kinerja dan kepuasan sumber daya manusianya. Namun seiring dengan perkembangan zaman, banyak terjadi perubahan di segala bidang kehidupan, yang tentunya juga memberikan dampak yang beragam bagi masyarakat sehingga diperlukan kualitas dalam menghadapi perubahan tersebut.

Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM mengartikan MSDM (Priyono, 2010) , *Human Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*". Hal ini diterjemahkan yang berarti "Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, tenaga pendidik maupun kependidikan berkontribusi menyelenggarakan visi, tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat".

Membuat sebuah lembaga pendidikan, ada beberapa tahapan yang dilakukan oleh pimpinan. Hal ini didasarkan pada konsep manajemen, dimana pengembangan SDM yang dilakukan di lembaga kelas mengaji. Manajemen pengembangan di lembaga tersebut dibagi dalam tiga tahapan atau langkah utama yaitu tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Tahap Perencanaan Pengembangan SDM Kelas Lancar Mengaji Privat

Fungsi perencanaan dalam sumber daya manusia sebagai rancangan kerja tenaga pendidik maupun kependidikan baik dalam jangka menengah maupun jangka panjang. Menganalisis program di lembaga berfungsi menentukan tugas, tujuan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh lembaga. Perkembangan dunia pendidikan tidak terlepas dari tenaga pendidikan yang memegang peran penting. Tenaga pendidik tidak hanya memberikan ilmu saja dalam pendidikan, namun keterampilan dalam hal menyampaikannya kepada peserta didik.

Proses diklat SDM di lembaga kelas mengaji dimulai dengan tahap perencanaan. Perencanaan dimulai dari rekrutmen yang dilakukan melalui

media sosial seperti intagram serta platform lainnya. Di tahap ini, *founder* lembaga kelas mengaji rapat koordinasi dengan *stakeholder* (pemangku kepentingan) dilembaga tersebut. (Priyono, 2010)

Tahap Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan SDM lembaga kelas mengaji online ini sesuai dengan perencanaan. Adapun langkah-langkah pada taham pelaksanaan ini antara lain: 1) Penentuan kebutuhan. Tahap ini *founder* atau pimpinan lembaga menentukan hal-hal apa saja yang dibutuhkan dalam proses belajar di kelas. Kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan yaitu menyediakan atau merencanakan anggaran untuk pelaksanaan kelas pada jangka panjang dan pendek. Hal ini, agar dapat merealisasikan proses kegiatan serta pengembangan di lembaga kelas mengaji online; 2) Penentuan Sasaran. Langkah ini, bertujuan untuk melihat perkembangan program-program yang telah dirancang berhasil tidaknya suatu program yang dilaksanakan. Sasaran merupakan tolak ukur atau hal ditujukan suatu program. Pimpinan lembaga mempunyai sasaran yaitu kategori remaja, dewasa dan anak-anak; 3) Penentuan Program dan Pelaksanaan. Penentuan program ini dilakukan oleh pimpinan menyusun dan menentukan program yang unggul dan prioritas, pimpinan menentukan program manakah yang pas dan bisa berpengaruh untuk perkembangan dan keberhasilan mengantarkan pada tujuan visi dari lembaga. Dari langkah-langkah tersebut, yang telah dilakukan oleh Lembaga Kelas Lancar Mengaji yaitu pengembangan dan pelatihan untuk memnuhi asatidz dalam meningkatkan kapasitas kemampuan sebagai pendidik dengan mengikuti pelatihan pengembangan para asatidz.

ERA DIGITAL

Transformasi di era digital telah menciptakan keseimbangan di antara keduanya. Keduanya memiliki sisi negatif dan positif. Era digital memiliki beberapa sisi positif: 1) Akses yang lebih mudah dan cepat terhadap segala informasi yang dibutuhkan, 2) adanya media massa berbasis digital, khususnya media elektronik, sumber pengetahuan dan informasi masyarakat. 3) Mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia melalui pemanfaatan dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi, 4) Mampu memunculkan inovasi di berbagai bidang yang berorientasi pada teknologi digital, dan 5) Memanfaatkan teknologi digital Menggunakan perpustakaan, diskusi online, dan sumber belajar digital lainnya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pengajaran. (Agus & Amalia, 2019).

Hal ini membuktikan bahwa semua peralatan siswa di zaman ini akan menjadi perangkat berbasis internet sebagai media pendukung proses belajar mengajar. Namun fenomena saat ini, era digital juga membawa banyak dampak buruk : 1) Mendegradasi moralitas melalui penyalahgunaan pengetahuan, 2) Menanamkan sifat tidak sabaran pada anak yang dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, dan 3) Mendorong para plagiat untuk menyimpang dalam mengakses data. 4) Menciptakan perasaan kecanduan pada manusia; 5) Mengubah kehidupan sosial dan budaya masyarakat Dalam perkembangan teknologi digital ini tentu banyak dampak yang dirasakan dalam era digital ini, baik dampak positif maupun dampak negatifnya. Impak positif adanya digitalisasi sebagai berikut: a) Informasi dapat diakses dengan cepat dan lebih mudah. b) Tumbuhnya pembaharuan dalam berbagai bidang yang berorientasi pada teknologi digital yang memudahkan proses dalam pekerjaan kita. c) Timbul berbagai *platform* belajar seperti perpustakaan online, lingkungan belajar online, diskusi online yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Kita perlu mengantisipasi dampak negatif dari era digital dan mencari solusi untuk menghindari kerugian dan bahaya seperti: a) Risiko pelanggaran Hak Cipta karena mudahnya akses terhadap data yang mengarah pada plagiarisme dan penipuan. b) Bahaya anak seakan terlatih untuk berpikir sempit dan sulit berkonsentrasi. c) Resiko penyalahgunaan pengetahuan untuk melakukan tindakan kriminal seperti membobol sistem perbankan (moral). d) Kegagalan menjadikan media informasi sebagai sarana belajar yang efektif, seperti mencetak e-book dan bukannya mengunduh atau mengakses gedung perpustakaan maupun perpustakaan digital. (Setiawan, 2017).

Sesuai paparan diatas, masyarakat saat ini ada pada fase reformasi pengalihan sistem pembelajaran. Awal mulanya berdiri Kelas Lancar Mengaji ini, bermula saat globalisasi terhadap era digitalisasi marak di segala aspek lini terutama pendidikan baik formal maupun non formal. Dimana faktor atau dampak adanya digitalisasi sangat berpengaruh secara signifikan. Munculnya sumber belajar seperti media pembelajaran online, diskusi, mengaji secara online. Kesempatan itu diambil oleh pada *founder* untuk menyediakan wadah belajar bagi masyarakat yang sibuk dengan rutinitasnya. Sehingga, mereka kurang mendapatkan ilmu pendidikan agama secara langsung, dengan melalui *platform* masyarakat lebih update tentang ilmu agama.

D. KESIMPULAN

Manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk kelas membaca saat ini dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan diakhiri dengan evaluasi. Pelatihan dan pengembangan di bawah bimbingan Tarshin Training Development. Langkah-langkah berikut ini dilakukan untuk mengimplementasikan pelatihan personil kelas Lancar Mengaji. Mengidentifikasi kebutuhan, menetapkan tujuan, menetapkan program. Konsep manajemen berhasil diimplementasikan sesuai dengan pengetahuan guru. Digitalisasi memiliki dampak sangat besar bagi lembaga-lembaga pembelajaran dalam mengatur pengembangan SDM sendiri untuk lembaga Kelas Lancar Mengaji. Para pengajar dapat berinteraksi menggunakan *platform* dan mengembangkan ilmu yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 9(1), <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohe-ISSN:2580-2453https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>
- Amanullah, W. A., & Sutarman. (2021). Upaya Pengembangan Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an. AL-ASASIYYA: Journal Basic of Education (AJBE), 5(2)
- Bisnis, E., Menurut, P., Harahap, H. M., & Studi, P. (2020). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Darmawan, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital (Cetakan Pe). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Kedua, Vol. 53, Issue 9). Zifatama Publisher.
- Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. Seminar Nasional Pendidikan, 1–9.
- Sutar, K. A. B., & Churrahman, T. (2021). Management of Human Resources Development of Taman Pendidikan Al Qur'an (TPQ) Assyamsuddluha in a Village. Academia Open, 6, 1–12. <https://doi.org/10.21070/acopen.6.2022.2557>