

PROGRAM PENGEMBANGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERBASIS DIGITALISASI

Solehan

IAI Agus Salim Metro Lampung, Indonesia
solehanmetro2016@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Latar Belakang penelitian ini adalah bahwa salah satu elemen terpenting yang tidak bisa diabaikan, baik pada suatu institusi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Kemajuan sebuah organisasi atau lembaga juga sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang unggul mampu memaksimalkan pengembangan kemampuan, potensi, dan sumber daya lainnya. Memiliki kemampuan untuk bertahan dalam dunia yang kompetitif karena cerdas dan memiliki akses ke berbagai pilihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mewujudkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada terutama dalam tuntutan perkembangan zaman yang semakin canggih diperlukan adanya pemahaman akan fungsi dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia serta pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pada masa kini maupun masa mendatang.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidikan dan Pelatihan, Berbasis Digitalisasi.

Abstrack: The background to this research is that one of the most important elements that cannot be ignored, whether in an institution or company, is human resources. The progress of an organization or institution is also largely determined by the management of its human resources. Superior human resources can maximize the development of abilities, potential and other resources. Having the ability to survive in a competitive world due to being smart and having access to a variety of options. This research aims to examine digitalization-based education and training management development programs. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and documentation. The data obtained was analyzed qualitatively using thematic analysis techniques. The results of the research show that to realize and resolve existing problems, especially in the demands of increasingly sophisticated developments, it is necessary to understand the functions and objectives of human resource management as well as education and training to develop the quality of human resources themselves in accordance with the demands and needs of the times. now and in the future.

Keywords: Management, Education and Training, Digitalization Based.

Article History:

Received: 28-03-2024

Revised : 27-04-2024

Accepted: 30-05-2024

Online : 30-06-2024

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi di era digital memang telah mentransformasi banyak industri, termasuk pendidikan. Integrasi teknologi dalam pembelajaran telah menyebabkan perubahan signifikan dalam cara penyampaian dan pengalaman pendidikan baik oleh guru maupun siswa. Salah satu aspek kunci dari transformasi ini adalah digitalisasi organisasi pembelajaran, yang melibatkan integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek lembaga pendidikan, seperti pengajaran, pembelajaran, dan administrasi (Ifenthaler, 2021).

Transformasi digital ini telah membuat pendidikan menjadi lebih mudah diakses, memungkinkan siswa untuk belajar dari mana saja dan kapan saja, mengatasi hambatan seperti sakit atau pekerjaan penuh waktu (Raja & Nagasubramani., 2018). Teknologi juga telah mengubah cara ruang kelas terlihat dan beroperasi. Ruang kelas modern dilengkapi dengan berbagai alat dan sumber daya digital yang memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan keterlibatan siswa (Raja & Nagasubramani., 2018). Guru sekarang diharapkan untuk menunjukkan kemahiran dalam menggunakan teknologi pendidikan di dalam kelas (Tondeur, 2019).

Selain mengubah lingkungan kelas, teknologi juga berdampak pada cara guru dilatih. Para pendidik guru memainkan peran penting dalam mempersiapkan generasi guru berikutnya untuk integrasi teknologi dalam Pendidikan (Tondeur, 2019). Hal ini melibatkan pengembangan kompetensi guru dalam menggunakan TIK dalam praktik mengajar mereka dan membekali mereka dengan strategi untuk mengintegrasikan teknologi secara efektif di ruang kelas (Tondeur, 2019). Namun, masih ada tantangan dalam mengimplementasikan teknologi di dunia pendidikan. Beberapa tantangan tersebut antara lain adalah perlunya guru memahami kurikulum mereka secara lebih mendalam sebelum mengintegrasikan teknologi, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, dan tingkat keterampilan guru dalam menggunakan teknologi dalam pembelajaran (Morehead & LaBeau., 2005).

Nashir dan Laily dikutip (Fardiansyah, 2022) bahwa pandemi Covid19 memberikan *shock therapy* yang berdampak terhadap berbagai bidang termasuk pendidikan. Selama ini, guru sudah terbiasa menggunakan pembelajaran langsung tatap muka di kelas. Ketika pandemi, semua kegiatan di luar rumah dipaksa untuk diminimalkan. Pemerintah Indonesia, dalam hal ini sebagai penanggulangan pandemi, melakukan pembatasan kegiatan di luar seperti PPKM (Effendi dkk, 2021). Terjadinya pandemi yang bukan hanya di Indonesia ini, berdampak pada dalam hal ini, semua pembelajaran akhirnya harus dilaksanakan secara daring atau online.

Wijaya dkk dikutip (Sappaile, 2024) bahwa pembelajaran daring di awal pandemi ternyata tidak seperti pembelajaran tatap muka di kelas. Perangkat dan media pembelajaran digital yang sebelumnya bersifat supplementary, ketika pandemi, seketika menjadi sebuah keharusan.

Pelaksanaan pembelajaran interaktif dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain letak sekolah dan status para siswanya, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurangnya pengetahuan dan keahlian guru maupun siswa dalam menggunakan perangkat pembelajaran digital (Harsiwi & Arini., 2020). Alasan yang paling sering dikemukakan atas fenomena ini, menurut Surahman, dkk dikutip (A. Arifin, 2024) bahwa berdasarkan wawancara dengan para guru, adalah kurangnya fasilitas dan kemampuan dalam mengelola pembelajaran daring. Kontribusi guru terhadap pembelajaran yang efektif, efisien, dan partisipatif sangat diperlukan. Namun, baik guru maupun siswa menghadapi banyak kendala.

Media menarik dan interaktif yang biasanya disajikan di LCD proyektor, dalam pembelajaran daring tetap bisa dilaksanakan. Beban tugas guru yang banyak, membuat guru tidak memiliki banyak waktu untuk merancang media pembelajaran yang interaktif. Dalam hal ini, diperlukan platform yang mudah dan cepat dalam menunjang guru dalam perancangan media ini. Canva adalah media berbasis awan yang memfasilitasi desain poster, spanduk, selebaran, dan tayangan pembelajaran dengan ekstensi ppt, jpg, dan pdf.

Canva mudah dioperasikan bagi para awam desain digital (Rahmawati & Atmojo., 2021). Demikian, Canva cocok dipakai oleh para guru dalam mendesain media pembelajaran interaktif dengan mudah dan cepat.

Terlepas dari tantangan-tantangan tersebut, Aghbashlo et al dikutip (Rifky, 2024) menjelaskan bahwa masa depan pendidikan di era digital terlihat menjanjikan. Perkembangan teknologi digital yang terus berlanjut, seperti big data, machine learning, dan metaverse, diharapkan dapat merevolusi pendidikan lebih lanjut, menjadikannya lebih personal, efisien, dan menarik.

Selain itu, Hidayat et al dikutip (Arifudin, 2022) menekankan bahwa ketika lembaga pendidikan beradaptasi dengan era digital, mereka perlu fokus pada peningkatan sumber daya manusia, kualitas layanan, dan manajemen keuangan untuk memastikan keberlanjutan mereka.

Kesimpulannya, era digital telah mengubah dunia pendidikan secara signifikan, membuat pembelajaran menjadi lebih mudah diakses, menarik, dan efisien. Meskipun masih ada tantangan yang harus diatasi, perkembangan teknologi digital yang berkelanjutan dan komitmen lembaga pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan ini akan memastikan masa depan yang cerah bagi pendidikan di era digital.

Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Menurut Yohanas dikutip (Ningsih, 2024) bahwa program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo dikutip (Kartika, 2022) menjelaskan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Harsono dikutip (Sembiring, 2024) menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Dari pengertian diatas, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu.

Simamora dikutip (Djafri, 2024) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
2. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
3. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
4. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi.

Larasati dikutip (Nuary, 2024) menjelaskan bahwa salah satu elemen terpenting yang tidak bisa diabaikan, baik pada suatu institusi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Kemajuan bisnis juga sangat ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan seseorang pekerja dalam sebuah organisasi yang menjadi penggerak, pemikir, dan perencana agar

tercapainya tujuan organisasi. Definisi sumber daya manusia bisa dipisahkan dalam dua kategori yakni pengertian mikro dan pengertian makro. Pada definisi mikro diartikan bahwa seseorang pekerja yang bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia mikro serta mereka juga dikatakan sebagai karyawan, buruh, pekerja, dan lain-lain. Penduduk pada suatu negara dimana telah menginjak usia kerja, baik yang belum bekerja ataupun sudah bekerja, itulah yang disebut dengan sumber daya manusia secara makro (Marantika, 2020).

Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan kemampuan lebih baik dari pesaing. Sumber daya manusia yang unggul mampu memaksimalkan pengembangan kemampuan, potensi, dan sumber daya lainnya. Memiliki kemampuan untuk bertahan dalam dunia yang kompetitif karena cerdas dan memiliki akses ke berbagai pilihan.

Penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi pengembangan sistem pendidikan yang lebih berkualitas dan inklusif, oleh karena itu maka dilakukan penelitian terkait dengan program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Chadijah, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Nasem, 2018).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun.

Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Juhadi, 2020).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Arifudin, 2021).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Arifudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Rohimah, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Arif, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Haris, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Ramli, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (B. Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Sanulita, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Arifudin, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Chadijah, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu program pengembangan manajemen Pendidikan dan Pelatihan berbasis digitalisasi.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara

sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dikutip (Kartika, 2021) menjelaskan dalam bukunya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia”, beliau mengatakan bahwa Kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan”. Sedangkan menurut pendapat dari M. Dawam Raharjo dikutip (Kartika, 2024) menjelaskan bahwa dalam bukunya yang berjudul “Intelektual, Inteligensia dan prilaku politik bangsa”, beliau mengatakan bahwa yang dimaksud kualitas sumberdaya manusia adalah: “Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”. Dan beliau juga mengatakan bahwa aspek biologi juga memiliki peran dan arti penting bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang memenuhi kriteria kualitas fisik (kesehatan) dan kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan atau kegagalan bergantung pada seberapa kompeten sumber daya manusia tersebut dalam menjalankan peran dan tanggungjawabnya. Manusia memiliki peran aktif dan mendominasi seluruh aktivitas organisasi dikarenakan manusia sebagai perencana, pelaku, serta sebagai penentu dalam mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Setidaknya terdapat tiga faktor yang harus diperhatikan saat menghadapi era digital atau revolusi industri 4.0. faktor pertama adalah kualitas, yakni usaha dalam mencetak sumber daya manusia yang memiliki kualitas agar sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pasar kerja berbasis teknologi digital. Faktor yang kedua ialah kuantitas, yaitu menghasilkan total sumber daya manusia yang memiliki kualitas, berkompeten, serta sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh industri. Kemudian pada faktor yang ketiga adalah permasalahan dalam penyaluran sumber daya manusia berkualitas yang belum mampu merata.

Pada era globalisasi, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan seperti berpikir secara kritis, peka, mandiri, bertanggung jawab, mampu bekerja di dalam tim, memiliki kepribadian yang baik, terbuka dengan adanya perubahan, memiliki budaya kerja yang tinggi, mampu berfikir secara global dalam menyelesaikan suatu permasalahan serta emulasi yang tinggi. Salah satu bentuk determinan utama sebagai penentu berhasilnya sebuah organisasi atau instansi pada pemanfaatan peluang era digital atau revolusi industri 4.0 adalah sumber daya manusia. Sehingga, institusi diharuskan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tepat dimana begitu diperlukan guna menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, serta mampu memberi jawaban kebutuhan serta tantangan pada era digital.

Berlatar belakang pada sumber daya manusia, ini memberi bukti bahwasanya sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu bangsa. Khususnya pada lembaga pendidikan, diperlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang memberikan sumbangsih pemikiran signifikan dalam upaya mengelola serta tanggap terhadap tuntutan dan perubahan kebutuhan pada era digital atau revolusi industri 4.0 ini. Dapat dikatakan, peran kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu pemecahan masalah dalam menunjang tercapainya tujuan suatu lembaga.

Menurut Flippo dikutip (Kartika, 2023) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan penghentian karyawan dengan maksud mencapai tujuan berbagai perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jannah dikutip (Silaen, 2021) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimana dilaksanakan berdasarkan fungsi dalam merencanakan sumber daya manusia, merekrut dan menyeleksi, mengembangkan sumber daya manusia, merencanakan dan mengembangkan karir, memberi kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Proses program pelatihan dan pendidikan guna menyiapkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia diperlukan agar memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Terdapat prinsip yang harus diikuti seperti pengembangan kualitas dan kompetensi kerja dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia. Sejumlah tujuan dari mengembangkan sumber daya manusia antara lain adalah mampu meningkatkan kompetensi baik secara teknis maupun konseptual, dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi, meningkatkan karir kerja dan status, meningkatkan pelayanan pada konsumen, meningkatkan moral etis serta kesejahteraan.

Kemampuan menggunakan teknologi digital seperti *big data*, *internet of things*, *robots*, dan *artificial intelligence* sangat dibutuhkan di era digital atau revolusi industri 4.0 (Rohida, 2018). Memahami program-program ini sangat penting jika sumber daya manusia ingin dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan industri. Cepatnya kemampuan sumber daya manusia suatu perusahaan sejalan dengan kekuatan transformasi digital.

Lembaga maupun perusahaan saat ini dipaksa untuk menghadapi teknologi yang semakin pesat dan informasi baru, bentuk pekerjaan baru, digitalisasi tempat kerja yang cepat, dan perubahan permintaan akan keterampilan karyawan yang mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara mereka mengelola tenaga kerja. Kemajuan pesat teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, big data, otomatisasi proses robot, media sosial, komunikasi waktu nyata, dan peningkatan penggunaan realitas virtual, membawa fungsionalitas baru ke departemen sumber daya manusia. Akibatnya, transformasi digital memengaruhi cara fungsi sumber daya manusia yang dipenuhi oleh penggunaan alat dan aplikasi digital untuk berinovasi dalam proses, membuat keputusan, dan memecahkan masalah (Manuti & de Palma, 2018).

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien merupakan pengertian dari manajemen (Fayol, 2016). Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi, berikut ini merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan berfungsi sebagai perencanaan pekerja untuk lebih efektif dan efisien demi memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian berfungsi untuk mengorganisasi para tenaga kerja.
3. Pengarahan berfungsi sebagai kegiatan mengarahkan tenaga kerja untuk berkolaborasi dan bekerja dengan efektif serta efisien demi mencapai tujuan.
4. Pengendalian berfungsi agar para tenaga kerja menaati aturan yang ada dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan berfungsi untuk proses menarik, menyeleksi, menempatkan orientasi, dan induksi untuk memperoleh tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi.
6. Pengembangan memiliki fungsi sebagai suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang disediakan. Pada tahap inilah yang akan menjadi bahan utama pembahasan artikel.
7. Kompensasi berfungsi sebagai balas jasa dari perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung, dapat berupa uang atau barang.
8. Pengintegrasian berfungsi untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan tenaga kerja demi terciptanya kerja sama yang harmonis.
9. Pemeliharaan berfungsi sebagai kegiatan untuk menjaga serta meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas dari tenaga kerja.
10. Kedisiplinan berfungsi sebagai bentuk dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci tercapainya tujuan.
11. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang tenaga kerja suatu perusahaan.

Terdapat tujuan dari manajemen sumber daya manusia, Sutrisno dikutip (Tanjung, 2022) bahwa untuk itu berikut merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam pembuatan kebijakan sumber daya manusia guna memberi kepastian bahwasanya organisasi mempunyai pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki tenaga kerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Menerapkan dan menjaga seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memiliki kemungkinan dimana tujuan organisasi bisa tercapai.
3. Membantu mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang terkait pada implikasi sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan keadaan yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Mengatasi sejumlah krisis dan kondisi sulit dalam hubungan diantara pekerja guna meyakinkan bahwasanya mereka tidak memperlambat organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Menyediakan media komunikasi diantara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Berlaku selaku pemelihara standar organisasional dan nilai pada manajemen sumber daya manusia.

Pada Bab 1 Pasal 1 Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwasanya pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana guna menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dan siswi secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki spiritual keagamaan (UU Sisdiknas, 2003).

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, baik lembaga maupun organisasi mutlak perlu memiliki prosedur pengelolaan yang efektif. Maka dari itu, sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola banyak bidang, seperti perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengadaan program untuk mendukung keahlian dan kemampuan tenaga kerja, berarti perlu adanya program-program pengembangan sumber daya manusia dalam rangka melaksanakan program-program yang dilaksanakan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Proses menyediakan tenaga kerja dengan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan perbaikan diri dengan cara yang terencana dan terorganisir dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Hal ini memungkinkan pekerja untuk lebih efektif menjalankan banyak tanggung jawab yang terkait dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2009). Pendekatan strategis untuk investasi sumber daya manusia juga bisa dilihat sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini menciptakan kerangka kerja untuk pertumbuhan karir, peluang pendidikan dan pelatihan, dan peningkatan diri yang sesuai dengan tuntutan masa depan organisasi (Dessler, 2006). Proses pengembangan sumber daya manusia menjadi titik awal organisasi untuk meningkatkan serta mengembangkan skills, knowledge, dan ability individu selaras dengan yang dibutuhkan masa sekarang dan masa yang akan datang.

Ivancevich dikutip (Darmawan, 2021) bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pengembangan mengacu pada pelaksanaan prakarsa pendidikan dan pelatihan. Instruksi ditargetkan, langsung, dan tersedia segera merupakan sifat pelatihan yang mana spesifik menunjukkan bahwa pelatihan itu relevan dengan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain, pelatihan dirancang untuk membantu orang meningkatkan kemampuan kerja mereka dalam waktu sesingkat mungkin. Pelatihan sumber daya manusia adalah kegiatan yang direncanakan secara metodis untuk sumber daya manusia dengan tujuan mendorong pengembangan pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan memperluas kemampuan sumber daya manusia pekerja adalah pelatihan. Pelatihan ini berkaitan langsung dengan kompetensi dan kapasitas yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Ginting dikutip (Siregar, 2021) menjelaskan bahwa tujuan mendasar dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam tiga bidang berikut:

1. Pengetahuan (kompetensi kognitif)
2. Keterampilan (kompetensi psikomotor), dan
3. Sikap (afektif) .

Kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan pemikiran global merupakan tuntutan peserta diklat dalam mengikuti orientasi pelatihan. Kemampuan emulasi dalam pelaksanaan, pengembangan, dan evaluasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dibangun berdasarkan ciri-ciri sumber daya manusia dengan kualitasnya. Pembelajaran dalam pelatihan tidak dapat mengandalkan teori dan pendekatan konsep behavioris yang semata-mata menyerukan keteraturan, pelatihan lebih membutuhkan teori dan pendekatan konsep konstruktivis yang memungkinkan modifikasi perlakuan berdasarkan konteks. Berikut merupakan bagan pengembangan menurut (Mathis, 2015).

Kegiatan peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan media pembelajaran digital dilaksanakan di ruang serbaguna Sekolah. Kegiatan dalam program ini meliputi pemberian workshop/ pelatihan kepada guru di masing-masing sekolah tersebut, serta pembimbingan pembuatan produk hingga produk tersebut selesai dan dapat digunakan seperti yang diharapkan. Sehingga dampak dari Pendidikan dan pelatihan secara digital dapat mengoptimalkan kompetensi dari peserta pelatihan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan manajemen diklat yang berkualitas pada era digital atau revolusi industri 4.0 menjadi salah satu kunci dalam mengatasi permasalahan kemiskinan dan kesenjangan sosial yang ada. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pentingnya pengembangan manajemen diklat yang berkualitas secara digital di era yang semakin pesat dan cakap akan teknologi. Untuk mewujudkan dan menyelesaikan permasalahan yang ada terutama dalam tuntutan perkembangan zaman yang semakin canggih diperlukan adanya pemahaman akan fungsi dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia serta pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pada masa kini maupun masa mendatang.

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas layanan Pendidikan dan pelatihan yakni adalah sebagai bentuk kesiapan sumber daya manusia pada era digital atau revolusi industri 4.0 dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, kepada pihak lembaga atau perusahaan agar dapat lebih meningkatkan fasilitas untuk menunjang berjalannya pendidikan dan pelatihan berbasis digital. Setiap individu juga dituntut untuk mampu beradaptasi dalam mengembangkan kompetensinya terutama dalam proses pendidikan dan pelatihan secara digital atau elearning.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari dalam penyusunan hasil penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arif, M. (2024). Tantangan dan Peluang dalam Inovasi Pembelajaran Islam di Era Digital. *Global Education Journal*, 2(1), 73–80.
- Arifin, A. (2024). The Relationship Between Classroom Environment, Teacher Professional Development, and Student Academic Performance in Secondary Education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151–159.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan, Peningkatan Produksi Dan Perluasan Pemasaran Keripik Singkong Di Subang Jawa Barat. *INTEGRITAS : Jurnal*

- Pengabdian*, 4(1), 21–36.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Research Trends Education Management In Indonesia. *Journal of Education Global*, 1(2), 165–173.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadijah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.
- Chadijah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Indeks.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Effendi dkk. (2021). Penguatan Softskill Guru Dalam Upaya Peningkatan Etos Belajar Peserta Didik Pada Masa PAndemi Covid-19. *Sivitas : Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat.*, 1(2), 41–51.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Fayol. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Harsiwi & Arini. (2020). Pengaruh pembelajaran menggunakan media pembelajaran interaktif terhadap hasil belajar siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu.*, 4(4), 1104–1113.
- Ifenthaler. (2021). *Digital transformation of learning organizations*. Springer Nature.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17-32.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.

- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 147–160.
- Kartika, I. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 5(2), 171–187.
- Manuti & de Palma. (2018). *Digital HR*. London: Palgrave Macmillan.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mathis. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Morehead & LaBeau. (2005). The continuing challenges of technology integration for teachers. *Essays in Education*, 15(1), 10–21.
- Nasem, N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 209–218.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Rahmawati & Atmojo. (2021). Analisis Media Digital Video Pembelajaran Abad 21 Menggunakan Aplikasi Canva Pada Pembelajaran IPA. *Jurnal Basicedu.*, 5(6), 6271–6279.
- Raja & Nagasubramani. (2018). Impact of modern technology in education. *Journal of Applied and Advanced Research.*, 3(1), 33–35.
- Ramli, A. (2024). Analysis of the Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal on Education*, 6(2), 12927–12934.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohida. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.*, 6(1), 114–136.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Sanulita, H. (2024). Analysis Of The Effectiveness Of Audio Visual Learning Media Based On Macromedia Flash Usage On School Program Of Increasing Student Learning Motivation. *Journal on Education*, 6(2), 12641–12650.
- Sappaile, B. I. (2024). The Role of Artificial Intelligence in the Development of Digital

- Era Educational Progress. *Journal of Artificial Intelligence and Development*, 3(1), 1–8.
- Sembiring, I. M. (2024). Pendidikan Agama Islam Berwawasan Global Sebagai Dasar Paradigma Dan Solusi Dalam Menghadapi Era Society 5. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 305–314.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Siregar, R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Tondeur. (2019). Teacher educators as gatekeepers: Preparing the next generation of teachers for technology integration in education. *British Journal of Educational Technology*, 50(3), 1189–1209.