

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN BERBASIS MEDIA
DIGITAL DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI WAJO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



Diajukan Oleh

BESSE RATU

NIM. 2005020022

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
IAIN PALOPO
2023**

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN BERBASIS MEDIA
DIGITAL DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI WAJO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



Pembimbing :

- 1. Dr. H. Hasbi, M.Ag**
- 2. Dr. Munir Yusuf, M.Pd**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
IAIN PALOPO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Besse Ratu

Nim : 2005020022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

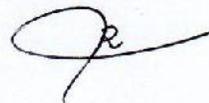
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi atau dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri, kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Siwa, 03 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



Besse Ratu

NIM. 2005020022

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis magister yang berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berbasis Media Digital di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo” yang ditulis oleh “Besse Ratu” Nim “2005020022” , mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah di munaqasyah pada hari Selasa tanggal “03 Oktober 2023” telah diperbaiki sesuai catatan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar magister dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)

Palopo, 03 Oktober 2023

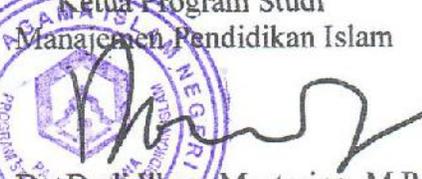
TIM PENGUJI

- | | | | |
|----|---------------------------------|-------------------|---------|
| 1. | Dr. Muhaemin, M.A | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. | Ichwan Rakib, S.T | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. | Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M | Penguji I | (.....) |
| 4. | Dr. Kartini, M.Pd | Penguji II | (.....) |
| 5. | Dr. Hasbi, M.Pd | Pembimbing I | (.....) |
| 6. | Dr. Munir Yusuf, M.Pd | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui :

Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana

Dr. Muhaemin, M.A.
NIP. 197902032005011006

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Dodi Iham Mustaring, M.Pd.I.
NIP. 198540032018011001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. Yang telah menganugerahkan Rahmat, hidayah serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “ Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo” Setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad Saw kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan guna memperoleh gelar magister pendidikan (M.Pd) prodi Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulis menyadari dalam perjalanan studi maupun penulisan tesis ini penulis memperoleh banyak bimbingan, dorongan maupun motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya, permohonan maaf dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya teristimewa kepada :

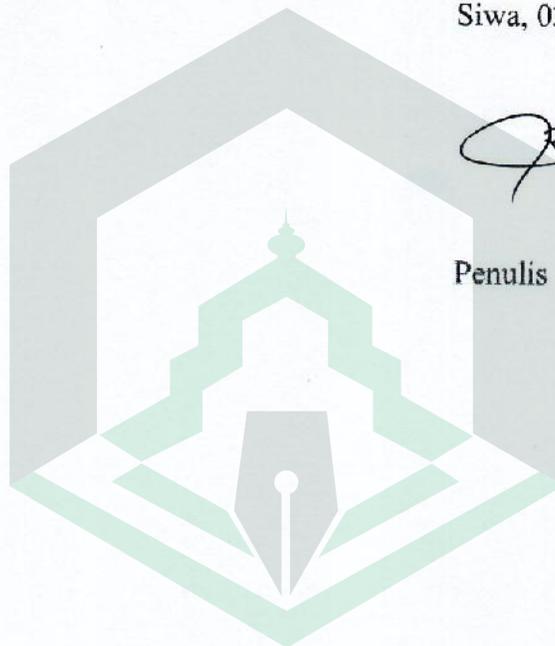
1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag dan wakil rektor I Dr. Munir Yusuf, M.Pd, wakil rektor II Dr. Masruddin, M.Hum, wakil rektor III Dr. Mustaming, M.H.I. IAIN Palopo.
2. Direktur Pascasarjana IAIN Palopo Dr. Muhaemin, M.A dan wakil direktur Dr. Helmi Kamal, M.H.I

3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, Dr. Dodi Ilham, M.Pd.I, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan selama penulis menjalani studi di Pascasarjana IAIN Palopo dan dalam penulisan tesis.
4. Kedua orang tua penulis ayahanda (Muh. Syafran Alam, S.Pd.I) dan Ibunda (Hj. Darmawati Baso, S.Pd.I), yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, serta adikku (Besse Tenri, S.Pd) yang selama ini telah banyak membantu.
5. Dr. H. hasbi, M.Ag dan Dr. Munir Yusuf, M.Pd selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan dalam rangka penyelesaian tesis ini.
6. Seluruh dosen beserta staf yang telah membimbing penulis selama menjalani studi di Pascasarjana IAIN Palopo.
7. Bapak Abu Bakar S.Pd.,M.Pd., selaku kepala perpustakaan IAIN Palopo beserta stafnya yang telah memberikan pelayanan yang baik, selama penulis menjalani studi.
8. Ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd. selaku Plt Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, guru beserta staf MTsN Wajo yang telah memberikan izin, bantuan serta bekerja sama dengan penulis selama melakukan penelitian.
9. Sahabat serta teman-teman seperjuangan khususnya program studi Manajemen Pendidikan Islam serta seluruh teman-teman Angkatan XVII Tahun 2020 Pascasarjana IAIN Palopo yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

10. Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang ikut berkontribusi dalam penyelesaian studi penulis dan dalam penyelesaian penulisan tesis ini, tiada ucapan yang dapat penulis ucapkan kecuali terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala kontribusinya selama ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatlan pahala di sisi Allah Swt, Aamiin.

Siwa, 03 Oktober 2023



A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials "R" or "R" followed by a flourish.

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Transliterasi huruf arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada surat keputusan bersama departemen agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI tanggal 22 Januari 1988 N0: 157/1987 & 0593b/1987

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	šin	š	es

ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
هـ	ha	h	ha
ء	hamzah	’	apostrof
ي	ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>Kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	a	a dan garis di atas
اِي	<i>kasra dan yā'</i>	i	i dan garis di atas
اُو	<i>dammah dan wau</i>	u	u dan garis di atas

Contoh :

مَات : *māta*

رَمَى : *ramā*

4. Ta' marbutah

Transliterasi untuk *ta'marbutah* ada dua yaitu : *ta'marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah, kasrah, dan dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *ta'marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta'marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta'marbutah* itu di transliterasikan dengan *ha (h)*

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid (ˆ)*, dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعِمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ā*.

عَلِيٍّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٍّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (Alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh :

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bitādu*

7. Hamzah

Aturan tranliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta’murūna*

النَّوْءُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai’un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh :

Fī Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibarat bi 'umūm al-lafẓ lā bi khuṣūs al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frase nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh :

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *ta'marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh :

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-laẓī unzila fīh al-Qur'añ

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Abū Nasr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Dalāl

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR / BAGAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORI	13
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
B. Deskripsi Teori	17
1. Definisi Manajemen SDM	17
2. Tujuan Manajemen SDM	24
3. Pendekatan Manajemen SDM	24
C. Era Digital	51
D. Media Digital	53
D. Media Pembelajaran	55
E. Pembelajaran Digital	63
G. Kerangka Pikir	67

BAB III METODE PENELITIAN	68
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	68
B. Lokasi atau Tempat Penelitian	68
C. Sumber Data Penelitian	69
D. Instrumen Penelitian	70
E. Teknik Pengolahan Data	70
F. Teknik Keabsahan Data	71
G. Teknik Analisis Data	72
BAB IV HASIL PENELITIAN	73
A. Deskripsi Data	73
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	81-103
BAB V PENUTUP	104
A. Simpulan	104
B. Saran	105
Daftar Pustaka	106
Lampiran-Lampiran	
Daftar Riwayat Hidup	

DAFTAR AYAT

Ayat 1. Q.S Al-Baqarah 2 : 151	2
Ayat 2. Q.S Al-Baqarah 2 : 148	4
Ayat 3. Q.S As-Sajdah 32 : 05	14



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Peserta Didik MTsN Wajo	71
Tabel 4.2 Data Ruang Kelas MTsN Wajo	71
Tabel 4.3 Nama Guru dan Staf MTsN Wajo	73
Tabel 4.4 Jumlah Peserta Didik MTsN Wajo	75
Tabel 4.5 Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN Wajo.....	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi MTsN Wajo 76



ABSTRAK

Besse Ratu, 2023. “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo”. Tesis pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Pembimbing (I) Dr. Hasbi, M.Ag, Pembimbing (II) Dr. Munir Yusuf, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sumber daya manusia dalam mencapai pembelajaran berbasis media digital dan faktor yang mendukung dan menghambat serta solusi dalam mengatasi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai pembelajaran berbasis media digital di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan. Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, subjek penelitian yaitu para guru dan pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian diketahui bahwa sumber daya manusia dalam mengimplementasikan media digital harus mengikuti pelatihan dan workshop. Manajemen sumber daya manusia dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo menggunakan smart tv dan dampaknya sangat terasa bagi peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Ada salah satu faktor yang mendukung kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan smart tv yaitu sarana dan prasarana serta salah satu yang menghambat yaitu jaringan internet. Adapun solusi untuk faktor yang menghambat yaitu dengan mengalihkan pembelajaran menggunakan power point. Penggunaan smart tv sangat memudahkan guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran. Smart tv merupakan terobosan baru dalam dunia pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Digital Smart tv, Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, Media Pembelajaran di Madrasah.

ملخص

بيس راتو، 2023. "تحليل إدارة الموارد البشرية في تنفيذ التعلم القائم على الوسائط الرقمية في المدرسة الثانوية الحكومية واجو" الرسالة كلية الدراسات العليا، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، الجامعة الإسلامية الحكومية فلوفو، المشرف (الأول) الدكتور حاسبي، الماجستير الدينية. المشرف (الثاني) الدكتور منير يوسف، الماجستير التربية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تنفيذ الموارد البشرية في تحقيق التعلم القائم على الوسائط الرقمية والعوامل التي تدعم وتعوق وكذلك الحلول في التغلب على تنفيذ إدارة الموارد البشرية في تحقيق التعلم القائم على الوسائط الرقمية في المدرسة الثانوية الحكومية واجو. هذا النوع من الأبحاث هو بحث نوعي وللحصول على البيانات اللازمة في هذه الدراسة، استخدم الباحثون الأبحاث الميدانية. موقع البحث في المدرسة الثانوية الحكومية واجو، وموضوعات البحث هي المعلمين وجمع البيانات يستخدم تقنيات المراقبة والمقابلة والتوثيق. أظهرت النتائج أن الموارد البشرية في تنفيذ الوسائط الرقمية يجب أن تحضر التدريب وحلقات العمل. تستخدم إدارة الموارد البشرية في تنفيذ التعلم القائم على الوسائط الرقمية في المدرسة الثانوية الحكومية واجو التلفزيون الذكي ويشعر الطلاب بتأثير في أنشطة التدريس والتعلم. هناك عامل واحد يدعم أنشطة التدريس والتعلم باستخدام التلفزيون الذكي وهو المرافق والبنية التحتية وعامل يعيق شبكة الإنترنت. الحل للعامل المثبط هو تحويل التعلم باستخدام باور بوينت. يسهل استخدام التلفزيون الذكي بشكل كبير المعلمين والطلاب في عملية التعلم. التلفزيون الذكي هو اختراق جديدًا في عالم التعليم ويصبح التعلم أكثر فعالية وكفاءة.

كلمات أساسية : إدارة الموارد البشرية، الوسائط الرقمية للتلفزيون الذكي، المدرسة الثانوية الحكومية واجو، وسائل الإعلام التعليمية في المدرسة الإسلامية.

ABSTRACT

Besse Ratu, 2023. “Analysis of Human Resource Management in the Implementation of Digital Media-Based Learning at State Islamic Junior High School Wajo”. Postgraduate thesis, Islamic Education Management Study Program, State Islamic Institute (IAIN) Palopo, Supervisor (I) Dr. Hasbi, M.Ag, Supervisor (II) Dr. Munir Yusuf, M.Pd.

This study aims to determine the implementation of human resources in achieving digital media-based learning and the factors that support and hinder as well as solutions in overcoming the implementation of human resource management in achieving digital media-based learning at State Islamic Junior High School Wajo. This type of research is qualitative research and to obtain the data needed in this study, researchers used field research. The research location is State Islamic Junior High School Wajo, the research subjects are teachers and data collection uses observation, interview and documentation techniques. The results showed that human resources in implementing digital media must attend training and workshops. Human resource management in the implementation of digital media-based learning at State Islamic Junior High School Wajo uses smart tv and its impact is felt by students in teaching and learning activities. There is one factor that supports teaching and learning activities using smart tv namely facilities and infrastructure and one that hinders namely the internet network. The solution to the inhibiting factor is to divert learning using power point. The use of smart tv greatly facilitates teachers and students in the learning process. Smart tv is a new breakthrough in education and learning becomes more effective and efficient.

Keywords : Human Resource Management, Digital Media Smart tv, State Islamic Junior High School Wajo, Learning Media in Islamic School.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan nasional yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bertujuan untuk menumbuhkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat yang mencerminkan kehidupan bangsa. Pemerintah menjalankan sistem pendidikan nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional¹ untuk menjalankan fungsi tersebut. Pada pasal 3 Undang-Undang Sisdiknas tersebut merumuskan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang harus digunakan dalam mengembangkan upaya pendidikan di Indonesia, yang menyebutkan :

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif , mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Islam mendefinisikan pendidikan sebagai proses menanamkan kepada siswa pengetahuan dan nilai-nilai Islam melalui instruksi, pembiasaan, bimbingan orang tua, pengawasan, dan penyempurnaan kehidupan baik di dunia maupun di akhirat.² Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al-Baqarah/2 : 151 sebagai berikut :

¹ Trianto, Model Pembelajaran Terpadu : Konsep, Strategi dan Implementasinya dalam KTSP, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 3

² Abdul Mujib & Jusuf Mudzakkir, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h.27

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَ يُزَكِّيكُمْ وَ يُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَ يُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya : Sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat kami kepadamu), kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al-Kitab dan Al-hikmah serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui.¹

Allah Ta'ala mengingatkan hamba-hamba-Nya yang beriman akan nikmat yang telah dikaruniakan kepada mereka, berupa pengutusan Nabi Muhammad Saw sebagai rasul kepada mereka yang membacakan ayat-ayat Allah Ta'ala kepada mereka secara jelas dan menyucikan mereka dari berbagai keburukan akhlak, kotoran jiwa, segala perbuatan kaum jahiliyah, dan mengeluarkan mereka dari kegelapan menuju dunia yang terang-benderang, mengajarkan kepada mereka al-kitab (al-qur'an) dan al-Hikmah (as-Sunnah) dan mengajarkan kepada mereka apa yang mereka tidak ketahui. Sedangkan sebelumnya mereka hidup dalam kebodohan (jahiliyah) dan tidak mempunyai tata krama dalam berbicara. Berkat risalah yang dibawa Rasulullah saw, mereka berhasil pindah ke derajat para wali dan tingkat para ulama. Dan akhirnya mereka menjadi orang yang berilmu sangat mendalam, memiliki hati amat suci, berpenampilan apa adanya dan berkata paling jujur.

Ibnu Abbas mengatakan, yakni nikmat Allah Swt berupa pengutusan Nabi Muhammad Saw. Oleh karena itu, Allah Ta'ala menghimbau kepada orang-orang yang beriman untuk mengakui nikmat tersebut dan menyambutnya dengan mengingat dan bersyukur kepada-Nya. Dia pun berfiman, “Karna itu, ingatlah

¹ Departemen Agama RI, Mushaf Al-qur'an dan Terjemahan, h.23

kamu kepadaku niscaa aku akan mengingatmu juga. Dan bersyukurlah kepada-ku, dan janganlah kamu mengingkari nikmat-ku.

Mengenai firman Allah Swt “sebagaimana (kami telah menyempurnakan nikmat kami kepadamu) kami telah mengutus seorang rasul kepadamu dari kalanganmu sendiri”. Mujahid mengatakan, Allah Allah Ta’ala berfirman, sebagaimana telah aku perbuat, maka ingatlah kalian kepadaku.

Abdullah bin Wahab mengemukakan sesungguhnya Musa a.s pernah bertanya, “Ya Rabbku, bagaimana aku harus bersyukur kepada-Mu?” Maka Allah Ta’ala berkata kepadanya, “Hendaklah kamu mengingat-Ku dan tidak melupakanku, jika kamu ingat kepadaku berarti kamu telah bersyukur kepadaku, dan jika kamu melupakanku, berarti kamu telah kufur kepada-Nya.”

Hasan al-Bashri, Abu al-aliyah, as-suddi dan Rabi bin Anas mengatakan, “sesungguhnya Allah Ta’ala akan mengingat orang yang mengingat-Nya memberikan tambahan nikmat kepada orang yang bersyukur kepada-Nya dan memberikan siksa kepada orang yang kufur kepadanya”.

Mengenai firman Allah Ta’ala “bertakwalah kamu kepada Allah dengan sebenar-benarnya takwa”. (QS. Ali Imran : 102) Sebagian ulama salaf mengatakan. “yaitu hendaklah Allah ditaati dan tidak didurhakai; diingat dan tidak dilupakan, disyukuri dan tidak diingkari.”

Berkenaan dengan firman Allah Swt “karena itu, ingatlah kam kepadaku niscaya aku akan mengingatmu juga, Hasan al-Bashi mengatakan (artinya) “ingatlah kalian atas apa yang telah aku (Allah) wajibkan kepada kalian, niscaya aku pun akan mengingat kalian juga atas apa yang telah aku tetapkan bagi kalian atas diri-Ku.

Diriwayatkan dari Sa'id bin Jubair, “ingatlah kalian kepadaku dengan cara menaatiku, niscaya aku pun akan mengingat kalian melalui pemberian ampunan. Masih mengenai firman Allah Swt Ibnu Abbas mengatakan, “ingatnya Allah Ta’ala atas kalian itu lebih besar daripada ingatnya kalian kepada-Nya.”

Imam Ahmad meriwayatkan dari Anas bin Malik, katanya Rasulullah Saw bersabda : Allah Swt telah berfirman, “Hai anak Adam, jika kamu mengingat-ku dalam dirimu, niscaya aku akan mengingatmu dalam diriku. Dan jika kamu mengingatku di Tengah Kumpulan (manusia), niscaya aku akan mengingatmu di tengah kumpulan para malaikat. Atau Dia menuturkan, di tengah kumpulan yang lebih baik darinya dan jika kamu mendekat kepadaku satu jengkal, niscaya aku akan mendekat kepadamu satu hasta. Dan jika kamu mendekat kepadaku satu hasta, maka aku akan mendekat kepadamu satu depa. Dan jika kamu mendatangi-ku dengan berjalan kaki, niscaya aku akan mendatangiimu dengan berlari kecil.”

Hadist ini berisnad shahih, diriwayatkan Imam Bukhari dari Qatadah dan menurut riwayatnya pula. Qatadah mengatakan, “ Allah Ta’ala lebih dekat, yakni dengan Rahmat-Nya.”

Dan firman-Nya “dan bersyukurlah kepada-ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat) ku,” Allah Swt memerintahkan hamba-hamba-Nya agar bersyukur kepada-Nya dan atas rasa Syukur itu Dia menjanjikan tambahan kebaikan.²

Karena unsur-unsur manajemen lembaga pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia harus banyak diteliti di lembaga pendidikan. Berkaitan dengan hal

² Ghoffar E.M dkk, Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. (Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi’I 2004). h. 300-302

tersebut, dikatakan bahwa sumber daya manusia instruktur dan tenaga kerja pelatihan sangat penting serta harus dibangun dengan sangat baik. Menurut penjelasannya, ada pemahaman yang lebih besar tentang nilai manajemen yang efektif dalam menjalankan berbagai tugas untuk membangun sekolah atau lembaga pendidikan berkualitas tinggi yang sukses. Manajemen yang berkualitas sangat penting jika sebuah organisasi pendidikan ingin memaksimalkan efektivitas semua sumber dayanya dan mencapai tujuannya. Dengan kata lain manajemen yang baik merupakan keberhasilan peserta didik pada berbagai jenis dan tingkat lembaga pendidikan.³

Faktor yang paling menentukan manajemen, yaitu disiplin ilmu dan seni yang mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan komponen tambahan dengan efisien dan produktif serta sangat penting untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan kontemporer digunakan pada manajemen sumber daya manusia dan individu adalah komponen manajemen tersebut.⁴

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen. Ini terlihat dari definisi umum dari pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Pendidikan mengandung makna suatu usaha sadar dan terencana.

³ Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, (Medan : Perdana Publishing, 2011), h. 66

⁴ Veitzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo Pustaka, 2009. h.5

Berdasarkan definisi tersebut di dalam pendidikan terkandung fungsi atau kaidah manajemen.⁵

Pendidikan memiliki peran penting dalam pertumbuhan dan keberlanjutan negara dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia membutuhkan partisipasi banyak pemangku kepentingan. Menyalurkan dan menanamkan nilai-nilai sosial merupakan diantara sarana dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan bangsa Indonesia.⁶

Bagian terpenting pada setiap organisasi adalah sumber daya manusianya karena mereka tidak hanya membuat sumber daya lain bekerja, tetapi juga meningkatkan produksi, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Dibutuhkan manajer atau pemimpin untuk menentukan pendekatan terbaik dalam menggunakan individu pada pengaturan organisasi mereka agar mencapai target yang diinginkan melalui penggunaan sumber daya manusia yang efisien.

Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 148 :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya : Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Dimana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.⁷

Abu al-Aliyah mengatakan : “Orang-orang Yahudi mempunyai kiblat tersendiri dan orang-orang Nasrani pun mempunyai kiblat tersendiri. Dan Allah

⁵ Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah, (Vol.III No. 1 Juni 2019) h.125

⁶ Ema Selvia, *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*, Tesis IAIN Bengkulu 2021 h. 4

⁷ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-qur'an dan Terjemahan*, h. 2

Ta'ala telah memberikan petunjuk kepada kalian, hai umat Islam, untuk menghadap ke kiblat yang sebenarnya.

Hal senada juga diriwayatkan dari Mujahid, Azha, adh-Dhahhak, Rabi bin Anas, dan as-Suddi. Dalam Riwayat yang lain, Mujahid dan Hasan al-Bashri mengatakan, “semua kaum telah diperintahkan untuk mengerjakan shalat dengan menghadap ke Ka’bah.

Allah Swt berfirman “Di mana saja kamu berada, Allah pasti akan mengumpulkan kamu semua (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu” Artinya Allah Ta’ala mampu mengumpulkan kalian dari tanah meskipun jasad kalian telah bercerai berai.⁸

Sesuai dengan ayat di atas, Allah swt memerintahkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan yang di dalamnya termasuk mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu, bertalenta, dan tetap kompetitif di pasar global.

Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan. Sumber daya manusia tersebut memiliki peran strategis utamanya dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai keilmuan dari lulusan suatu lembaga pendidikan. Rektor, dekan, kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu instansi pendidikan. Mereka adalah sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang memiliki peran sangat penting dalam pengembangan lembaga dan peningkatan lulusan suatu instansi pendidikan.

⁸ Ghoffar E.M dkk, Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. (Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi’I 2004). h. 298

Manajemen sumber daya manusia disebut juga personalia. Secara substansial adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi yang perlu terus dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya.⁹

Di dunia eksistensi, manajemen memainkan peran penting dalam memastikan bahwa suatu organisasi beroperasi dengan sebaik-baiknya. Serupa dengan bisnis, lembaga pendidikan dengan administrasi yang efektif dapat tumbuh seperti yang diperkirakan dan mencapai potensi maksimalnya. Di Indonesia, komponen kunci untuk mencapai tujuan pembangunan sumber daya manusia adalah manajemen pendidikan. Untuk membuktikan bahwa proses pendidikan berjalan semulus mungkin, diperlukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang efektif.

Dengan semakin pesatnya pertumbuhan teknologi yang serba digital, perkembangan di era digital atau globalisasi, teknologi informasi dan komunikasi memengaruhi banyak aspek kehidupan manusia. Umumnya mengembangkan cara hidup baru bagi orang-orang yang bergantung pada banyak perangkat elektronik. Selain membawa beberapa reformasi, khususnya dalam hal pendidikan. Adopsi perangkat komunikasi dan informasi digital berbasis internet telah menciptakan situasi yang dikenal sebagai “era digital” di mana setiap orang dapat mengakses berbagai jaringan informasi.

Ketersediaan tenaga kerja manusia adalah unsur penting yang menentukan seberapa baik atau buruk suatu bangsa untuk menangkap peluang dari digitalisasi. Diperlukan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk menghasilkan sumber daya

⁹ Nuraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah, (Vol.III No. 1 Juni 2019) h.125

manusia unggul di Indonesia yang mampu bersaing dan menjawab tuntutan dan isu digitalisasi.¹⁰

Seseorang akan lebih mudah mengakses segala sesuatu yang ingin diketahuinya mulai dari program pendidikan hingga berbagai informasi tentang institut sebagai akibat dari perkembangan globalisasi yang memungkinkan era digital menambah kegiatan pemerintahan, sosial ekonomi, dan pendidikan di seluruh dunia. Perubahan besar di dunia disebabkan oleh kecanggihan teknologi digital modern yang semakin canggih. Pemanfaatan teknologi yang lebih maju di lembaga pendidikan akan memudahkan mereka untuk bersaing di era globalisasi dan mencapai tujuannya. Mereka juga akan lebih mampu menjalankan perannya sesuai dengan syarat-syarat keberhasilan pendidikan yang tidak selalu ditentukan oleh organisasi dan manajemen yang menaunginya. Jika ingin meningkatkan cara mengajar menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, harus kreatif dan imajinatif dalam menangani pendidikan sehingga dapat menonjol di hadapan peradaban modern.

Dengan munculnya era digital atau dikenal juga dengan kondisi globalisasi saat ini dan prospek masa depan yang lebih optimis. Hal ini dapat berfungsi sebagai modal yang sangat penting untuk membawa perubahan. Walaupun telah dilakukan penyesuaian terhadap cara pengelolaan sumber daya manusia namun kinerja lembaga pendidikan tetap akan tergantung pada seberapa baik pengelolaan tersebut diwujudkan. Keberadaan teknologi digital dapat bermanfaat bagi manajemen pendidikan di berbagai lembaga pendidikan karena sumber daya manusia yang kompeten memiliki dampak signifikan terhadap pendidikan.

¹⁰ Frinda Novita, dkk *Analisis manajemen sumber daya manusia sektor publik dalam pelayanan di era digital*, fishum universitas karimun, (Volume 3 nomor 2 juli 2022)

Keunggulan yang dirasakan saat ini dapat dengan mudah, cepat, efektif, dan efisien menyediakan atau mendapatkan berbagai jenis informasi.¹¹

Fakta yang peneliti temukan di lapangan adalah di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo telah menggunakan media digital berupa smart tv berjumlah 3 pcs diantaranya 1 smart tv di lab poltase, lab laboratorium, dan dewan guru serta difasilitasi wifi sekolah, proyektor, dan lcd. Mengenai penggunaan teknologi yang berbasis media digital berupa smart tv mulai digunakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo telah berlangsung selama kurang lebih 2 tahun. Selama penggunaan media digital hanya sebagian guru yang mengimplementasikan smart tv dan sebagian melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas seperti biasa.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo”

¹¹ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid, Al-idarah: Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019, h. 51

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada jenjang pendidikan tingkat lanjutan MTsN. Berikut adalah beberapa masalah yang diidentifikasi oleh peneliti dari berbagai latar belakang yang telah diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis manajemen sumber daya manusia dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat analisis manajemen dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo ?
3. Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan analisis manajemen sumber daya manusia dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo ?

C. Tujuan Pembelajaran

Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menelaah hal-hal berikut dengan latar belakang masalah dan bagaimana rumusannya :

1. Sumber daya manusia yang digunakan dalam pelaksanaannya untuk mencapai pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo.
2. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo.
3. Solusi untuk mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis dan praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Berkontribusi pada bidang pertumbuhan pengetahuan manajemen sumber daya manusia
 - b. Dipertimbangkan untuk studi lebih lanjut di bidang yang sama
 - c. Sebagai kontribusi program studi untuk pengembangan intelektual Manajemen Pendidikan Islam
2. Manfaat secara praktis
 - a. Untuk institusi pendidikan tempat kajian dilakukan penemuan ini menjadi bahan introspeksi untuk menilai keadaan institusi dan outputnya agar faktor-faktor yang berkaitan dengan keberhasilan dapat dioptimalkan sesuai yang diharapkan.
 - b. Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia digunakan dalam pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang berkaitan terkait dengan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya :

1. Penelitian oleh Rahmah Utamy, Syarwari Ahmad, Syaiful Eddy yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia” penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan pelatihan dan pengembangan dan penilaian kinerja di SMK Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksanan dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu : kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karir dan penjaminan mutu.¹

¹ Rahmah Utamy, Syarwari ahmad, syaiful eddy. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Journal of Education Reearch) 1 (3), 2020. h. 226

1. Penelitian oleh Abu Hasan Agus RM dan Siti Zakiatul Amalia yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital*. Penulisan ini didasarkan pada kenyataan bahwa sebagai elemen penting dalam kehidupan manusia di era digital, manusia harus terus berinovasi untuk bersaing dengan kemajuan teknologi dengan menghasilkan produk yang inovatif, kreatif, dan unggul. Dengan munculnya era pendidikan digital perlu membuat banyak aplikasi agar masyarakat lebih mudah mendapatkan informasi. Sistem informasi yang berbasis teknologi digital diperlukan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di era digital. Oleh karena itu, seiring dengan kemajuan zaman, MTs Nurul Jadid telah menerapkan manajemen sekolah berbasis teknologi seperti penggunaan akun virtual (VA) dalam proses pembayaran biaya sekolah, EMIS, SIBOS, PINTAR, dan SIMPATIKA untuk membuat pekerjaan guru dan wali murid lebih mudah.¹
2. Penelitian oleh Erwan Cakra Yudha yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021* Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan evaluasi dan pengawasan. 2) Karena tidak ada koordinasi manajemen perencanaan selama pandemi, implementasi manajemen sumber daya manusia di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021 menjadi sulit dan menantang. Minimnya SDM sehingga tidak ada tim pengawas madrasah yang bekerja secara berkala, tidak ada jadwal dan

¹ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia, "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid*", (Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019)

tindak lanjut yang berkesinambungan untuk manajemen pengawasan 3) Solusi yang digunakan untuk mengatasi masalah yang muncul saat menerapkan manajemen sumber daya manusia.²

3. Penelitian oleh Dewi Rahmawati Noer Jannah dan Idam Ragil Widiyanto Atmojo yang berjudul “Media digital dalam Memberdayakan Kemampuan Berpikir Kritis Abad 21 pada Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar”. Keterampilan berpikir kritis peserta didik pada pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam di sekolah dasar belum maksimal dikarenakan guru belum menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik maupun materi ajar. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan inovasi media digital dalam memberdayakan kemampuan berpikir kritis abad 21 pada pembelajaran Ilmu pengetahuan alam di sekolah dasar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian literature review dengan pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan terkait buku jurnal nasional dan jurnal internasional sesuai fokus penelitian. Teknik analisis data berupa teknik analisis isi, keabsahan data diuji dengan meningkatkan ketekunan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk – bentuk inovasi media digital dalam memberdayakan kemampuan berpikir kritis abad 21 pada pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam di sekolah dasar, antara lain : game edukasi digital, video, youtube, power point, macromedial adobe flash, komik digital, e-book, flipbook, augmented reality, virtual reality, website pendidikan, televisi pendidikan dan aplikasi pendidikan, seperti ruang guru, quipper school dan kelas pintar.³

² Erwan Cakra Yudha, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten”, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2021

³ Dewi Rahmawati Noer Jannah, Idam Ragil Widiyanto Atmojo, “Media Digital dalam Memberdayakan Kemampuan Berpikir Kritis Abad 21 pada Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar”: (Jurnal Basicedu Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022).

4. Penelitian M. Adenuddin Alwy yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya” digitalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sedemikian rupa sehingga fungsi ini memiliki kemampuan untuk melompati fungsi pendukung lainnya. Revolusi ini mempengaruhi persepsi nilai tambah oleh manajemen sumber daya manusia mengambil peran yang lebih signifikan dalam organisasi. Tujuan dari penelitian eksploratori ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa manajemen sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia. Kontribusi dari penelitian ini adalah mengeksplorasi persepsi manajer sumber daya manusia generasi masa depan tentang peran baru manajemen sumber daya manusia dalam tenaga kerja yang berubah secara digital yang akan menjadi bagian dari mereka. Metodologi penelitian kualitatif terdiri dari dua kelompok fokus dua jam dengan 20 peserta di setiap kelompok. Kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa sarjana manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam sumber daya manusia. Studi ini memiliki sejumlah implikasi dan rekomendasi bagi organisasi dan penyelenggara pendidikan tinggi.⁴

Berdasarkan tinjauan tesis sebelumnya, tesis ini memiliki hal-hal yang sama dan yang berbeda. Yang pertama adalah bahwa tesis ini berkonsentrasi pada pengendalian sumber daya manusia dan yang kedua adalah faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan pembelajaran berbasis media digital.

⁴ M. Adenuddin Alwy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya*”. (Sibatik Journal, Volume 1 No. 10, 2022)

B. Deskripsi Teori

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

1) Definisi Manejemen

Secara etimologis, istilah manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata "to manage". Menurut kamus *Wester New Coolegiate*, kata "manage" berasal dari kata Italia "Managgio" yang berasal dari kata "Managiare", dan "Manus" dari bahasa Latin, yang berarti "tangan". Kata "manage" berarti mengurus bisnis atau urusan.⁵ Secara terminologis, manajemen memiliki banyak arti, salah satunya dalam Al-Qur'an adalah "al-tadbir", yang berarti "pengaturan". Kata ini merupakan bentuk dasar dari kata "dabbaru", yang berarti "mengatur". Dalam firman Allah Swt, salah satunya QS. As-Sajdah : 05

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ
سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadaNya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.⁶

Allah Ta'ala mengabarkan bahwa Dia adalah Maha pencipta segala sesuatu. Dia menciptakan langit dan bumi serta segala isinya dalam enam hari, kemudian Dia bersemayam di atas Arsy. Masalah ini telah dibicarakan sebelumnya. “tidak ada bagimu selain daripada-Nya seorang penolong pun dan tidak (pula) seorang pemberi syafa’at.” Yaitu bahkan Dia adalah pemilik berbagai urusan penting, Mahapencipta segala sesuatu, penata setiap sesuatu lagi Maha kuasa atas segala sesuatu, maka, tidak ada pelindung makhluk-Nya selain Dia serta tidak ada pemberi syafa’at kecuali setelah mendapat izin-Nya. “Maka apakah

⁵ Soekinto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), h.113

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Edisi yang Disempurnakan, Jilid 4 Jakarta : Departemen Agama, 2009

kamu tidak memperhatikan” yaitu, hai orang-orang yang beribadah lagi tidak bertawakkal kepada selain Allah Ta’ala..

Dan firman Allah “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya” Dia menurunkan urusannya dari langit yang paling tinggi ke bagian kerak bumi ketujuh yang paling dangkal. Sedangkan amal-amal diangkat ke diwan-Nya di atas langit dunia. Jarak perjalanan antara diwan itu dengan bumi adalah 500 tahun.

Mujahid, Qatadah dan adh-Dhahhak : “Turunnya dari para Malaikat pada jaeak 500 tahun dan naiknya pada jarak perjalanan 500 tahun, akan tetapi dia menempuhnya sekejap mata.

Untuk itu Allah berfirman, “dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitungannya. Yang demikian itu ialah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata”. Yaitu yang Maha menata semua urusan tersebut. Dan Dia Maha menyaksikan perbuatan-perbuatan hamba-Nya yang diangkat kepada-Nya, yang mulia dan yang hina serta yang kecil dan yang besar. Dia Mahaperkasa yang perkasa terhadap segala sesuatu, lalu memaksa dan mendominasinya serta para hamba dan budak pun tunduk kepada-Na. Dia maha penyayang kepada hamba-hamba-Nya yang beriman. Diala-lah yang Mahaperkasa dalam Rahmat-Nya lagi Maha penyayang dalam keperkasaannya dan inilah kesempurnaannya. Perkasa Bersama kasih sayang dan kasih sayang Bersama keperkasaan. Dan Dia Maha penyayang tanpa kehinaan.⁷

Sangat mudah untuk memahami isi firman Allah tersebut yang menyatakan bahwa Allah Swt adalah pengatur atau pengelola alam. Keteraturan alam merupakan bukti kekuasaan Allah dalam mengatur atau mengelolanya.

⁷ Ghoffar E.M dkk, Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1. (Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi’I 2004). h. 422-423

Manajemen berasal dari kata "management" dalam bahasa Prancis kuno yang artinya adalah "seni dalam mengatur dan melaksanakan". Pengorganisasian, perencanaan, dan memantau bagaimana sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan dikenal sebagai manajemen. Untuk menjadi efektif dalam situasi ini, tujuan perlu dicapai sesuai dengan perencanaan dan pekerjaan harus diselesaikan dengan efisiensi dan teratur.⁸

Manajemen adalah disiplin ilmu atau proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha sebuah organisasi dengan semua aspeknya agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan berhasil. Manajemen yang berhasil mencapai tujuan tersebut dengan sempurna, cepat, tepat, dan selamat adalah manajemen yang efektif dan efisien.⁹ T. Hani Handoko mengatakan manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dan penggunaan sumber daya.¹⁰

Proses mengatur tindakan yang dilakukan oleh sekelompok individu atau organisasi untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dikenal sebagai manajemen. Setiap kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi membutuhkan manajemen agar berhasil karena manajemen berorientasi pada proses, maka diperlukan penggunaan sumber daya manusia, keahlian, dan pengetahuan untuk membuat kegiatan lebih berhasil atau memungkinkan mereka mengambil

⁸ Burhanuddin Gesi, dkk, "Manajemen dan Eksekutif", (Jurnal Manajemen, Volume 3 Nomor 2 Oktober 2019) h. 53-54

⁹ Chusnul Azhar, *Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an*, (Tarjih 14.1, 2017), h. 1-18

¹⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1995), h. 8

tindakan. Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengendalian operasi manajemen membentuk proses.¹¹

Dari penjelasan di atas, manajemen didefinisikan sebagai maksud yang ingin dicapai. Selain itu, manajemen adalah perpaduan seni dan ilmu yang merupakan proses yang sistematis, terorganisir, terbuka, dan terintegrasi dengan peran, tanggung jawab, dan pembagian kerja.

2) Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah satu-satunya individu yang memiliki emosi, motivasi, kemampuan, dan pengetahuan. Sumber daya manusia yang potensial ini memengaruhi upaya untuk mencapai tujuan. Jika tidak ada sumber daya manusia yang tersedia, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya, terlepas dari kemajuan dalam teknologi, informasi, modal, dan bahan baku.¹²

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.¹³

Menurut Nawawi ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu :

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

¹¹ Hamdi, "Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin", (JIEB Jurnal Ekonomi Bisnis, Jilid 6 Nomor 2 Juli 2020) h. 156

¹² Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CV. Budi Utama, 2022) h.3

¹³ Benjamin Bukit, dkk. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi" . (Yogyakarta : ZAHR Publishing 2017) h. 2

- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi. Agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Disamping itu manusia adalah makhluk tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh (fisik/jasmani) sebagai unsur materi, dan jiwa yang bersifat non materi. Hubungan kerja yang paling intensif dilingkungan organisasi adalah antara pemimpin dengan para pekerja (staf) yang ada di bawahnya.¹⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu atau sarana untuk mengelola hubungan dan fungsi sumber daya juga dikenal sebagai tenaga kerja yang dimiliki oleh manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan hanya sumber daya komersial adalah dasar manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan

¹⁴ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h. 2

manusia dalam organisasi atau lembaga pendidikan agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.¹⁵

Manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

- 1) Melayu SP. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran pekerja agar mereka dapat membantu dalam mencapai target perusahaan, pekerja, dan masyarakat dengan cara yang efisien.
- 2) Henry Simamora menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai implementasi, pengembangan, dan evaluasi, penyediaan dan pengelolaan jasa kepada anggota organisasi atau kelompok bekerja.
- 3) Achmad S. Rucky mendefinisikan manajemen SDM sebagai penggunaan yang tepat dan efisien dari proses akusisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia harus menjadi prioritas strategis organisasi. Untuk mencapainya, konsep tradisional tentang mengelola harus diperluas untuk mencakup manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapainya, seseorang harus memahami perilaku manusia dan dapat mengendalikannya.¹⁷

Metode sistematis ini memerlukan perencanaan, pengorganisasian, instruksi dan petunjuk, pengelolaan dan pemantauan, serta penggunaan setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi termasuk sumber daya manusia dan

¹⁵ Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta : ZHR Publishing 2017) h. 11

¹⁶ Ni Wayan Dian Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CV. Budi Utama, 2022) h.1-2

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2009), h. 5

sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Tiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi manajemen sumber daya manusia
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.¹⁸

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009) h.7-8

3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi dari waktu ke waktu selalu timbul masalah-masalah. Untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul ada beberapa pendekatan sesuai dengan periodenya. Di bawah ini dikemukakan tiga pendekatan :

1) Pendekatan Mekanis (klasik)

Perkembangan di bidang industri dengan penggunaan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, apabila ada permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja maka unsur manusia dalam organisasi disamakan dengan faktor produksi lain, sehingga pemimpin perusahaan cenderung menekan pekerja dengan upah yang minim sehingga biaya produksi rendah.

Pandangan pendekatan ini menunjukkan sikap bahwa tenaga kerja harus dikelompokkan sebagai modal yang merupakan faktor produksi. Dengan hal ini maka diusahakan untuk memperoleh tenaga kerja yang murah namun bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin dan memperoleh hasil yang lebih besar untuk kepentingan pemberi kerja.

2) Pendekatan Paternalisme (Paternalistik)

Dengan adanya perkembangan pemikiran dari para pekerja yang semakin maju dari para pekerja, yang menunjukkan mereka dapat melepaskan diri dari ketergantungan manajemen maka pimpinan perusahaan mengimbangkan dengan kebaikan untuk para pekerja. Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap karyawan berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

3) Pendekatan Sistem Sosial (Human Relation)

Manajemen sumber daya manusia atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Maka pimpinan perusahaan mulai mengarah pada pendekatan yang lain yaitu pendidikan sistem sosial yang merupakan suatu pendekatan yang dalam pemecahan masalah selalu memperhitungkan faktor-faktor lingkungan. Setiap ada permasalahan, maka diusahakan dipecahkan dengan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja.¹⁹

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1) Perencanaan,

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

¹⁹ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h. 11-12

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan, pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja samayang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya

dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.²⁰

b. Tantangan Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan gar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat.²¹

Menurut Kaswan lebih spesifik mengatakan bahwa, “tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian yang ada dilingkungan”. Menurut Edy Sutrisno “Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pnegelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif.”

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pilihan

²⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009) h.9-11

²¹ Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta : ZAHHR Publishing 2017) h. 15

kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja karyawan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup Manajemen sumber daya manusia merupakan penilaian kebutuhan tenaga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dimulai dari kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan, dan evaluasi secara keseluruhan jalannya proses manajemen sumber daya manusia.²² Pada prinsipnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada proses pengelolaan sumber daya manusia untuk memanfaatkan secara maksimal dan optimal kemampuan personalia sumber daya manusia. Namun manajemen sumber daya manusia juga memberikan ruang pada pengelolaan modal fisik dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia juga terkait dengan tanggung jawab sumber daya manusia dalam membuat rancangan dan pelaksanaannya pada berbagai kebijakan, prosedur, dan program kerja organisasi secara efisien dan efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Secara umum ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan dalam tiga cakupan utama sebagai berikut. :

- a) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup manajemen personalia pada konteks ini, manajemen personalia menjadi ruang lingkup yang melibatkan perencanaan personalia, proses rekrutmen/seleksi, proses training dan pengembangan sumber daya manusia, promosi dan kompensasi, pengurangan sumber daya manusia dan target produktivitas dalam sebuah organisasi. Tujuan dari lingkup pertama ini adalah untuk memastikan proses pertumbuhan, perkembangan dan evektifitas personalia

²² Sukarman Purba, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* (Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi : 2022) h. 26

sumber daya manusia yang secara tidak langsung berkontribusi pada pengembangan organisasi.

- b) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup kesejahteraan personalia, aspek ini berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja di tempat kerja dalam sebuah organisasi. Ruang lingkup mencakup tanggung jawab organisasi dan pelayanan kepada personalia sebagai bagian dari organisasi untuk mendapatkan hak-haknya baik lahir maupun batin
- c) Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup hubungan kerja, pada aspek ruang lingkup ini dibutuhkan interaksi sosial dan hubungan yang baik antar personalia dalam sebuah organisasi. Sikap kedisiplinan, saling memahami, saling koordinasi, saling bekerja sama menjadi prinsip utama dalam menjaga hubungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi akan perselisihan secara efektif.²³

Fokus fungsi manajemen adalah menggunakan aktivitas manusia untuk mencapai hasil tertentu. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan mendominasi dalam manajemen sumber daya manusia secara umum yang meliputi kegiatan yang berhubungan dengan :

1. Sistem perencanaan sumber daya manusia
2. Manajemen pengadaan, termasuk rekrutmen, orientasi, dan penempatan
3. Pengembangan dan pelatihan
4. Penilaian SDM
5. Mengontrol SDM

²³ Sukarman Purba, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*, h. 26-27

Berikut akan diuraikan tentang kelima kegiatan utama tersebut:

1. Sistem Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia sebagai sebuah proses berkelanjutan dari perencanaan sistematis ke depan untuk mencapai pemanfaatan maksimal dan optimal dari aset organisasi atau korporasi atau organisasi yang paling penting yakni para karyawan atau pegawai itu sendiri. Pertandingan terbaik antara pekerja dan kerja, untuk menghindari kekurangan pekerja atau pekerja berlebihan dalam lembaga adalah yang dapat dipastikan dalam perencanaan sumber daya manusia. Secara lebih luas dalam merancang masa yang akan datang organisasi membuat metode yang boleh dipakai untuk menetapkan keterampilan maka perencanaan ini dilakukan.²⁴

Proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perumusan, pelaksanaan, dan pengendalian kebutuhan dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia. Menggunakan sumber daya manusia yang dimasukkan ke dalam rencana organisasi akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih besar, penugasan karyawan yang lebih produktif, dan bisnis yang lebih sukses.²⁵

Perencana memproses perencanaan SDM dan rencana menjadi hasilnya. Rencana menjabarkan tujuan dan peraturan untuk pelaksanaan dan berfungsi sebagai kerangka kerja untuk kontrol. Rencana tidak dapat dilaksanakan tanpa pengendalian, dan tanpa pengendalian keberhasilan atau kegagalan suatu rencana tidak dapat ditentukan.²⁶

²⁴ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan : Umsu Press, 2021) h. 16

²⁵ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya , 2017) h. 4

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara , 2020) h. 248

Perencanaan sumber daya manusia yang profesional diperlukan karena akan menentukan keterampilan staf yang dipekerjakan dan berdampak signifikan terhadap mampu atau tidaknya suatu perusahaan mewujudkan visi dan misinya sekarang dan di masa depan.²⁷

Proses penentuan kebutuhan bergantung pada pengembangan, implementasi, dan pengendalian kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan pengembangan organisasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan.

1) Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa tujuan dilakukannya perencanaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga maupun organisasi. Berikut ini adalah tujuan dari perencanaan sumber daya manusia²⁸ :

- a) Memastikan penggunaan optimal tenaga kependidikan sumber daya manusia saat ini
- b) Mengkaji atau meramalkan kebutuhan keterampilan masa depan
- c) Untuk memberikan tindakan pengendalian untuk memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan tersedia seperti bila diperlukan
- d) Sejumlah alasan yang ditentukan ntuk melampirkan pentingnya latihan perencanaan dan peramalan tenaga kependidikan adalah
 - (a) Menghubungkan perencanaan ketenagakerjaan dengan perencanaan organisasi
 - (b) Untuk menentukan tingkat rekrutmen
 - (c) Untuk mengetahui tingkat pelatihan yang optimal
 - (d) Memberikan dasar bagi program pengembangan manajemen

²⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), h.

²⁸ Amirul Mukminin, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. (Yogyakarta : UNY Press, 2019) h.102

- (e) Menghitung biaya tenaga kependidikan
- (f) Untuk menilai kebutuhan akomodasi di masa depan
- (g) Untuk memutuskan apakah aktivitas tertentu perlu disubkontrakkan, dll.

Perkiraan sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk memperkirakan jumlah orang dan pekerjaan yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya dan mewujudkan rencananya adalah waktu dengan cara yang paling efisien dan efektif dalam sumber yang paling sederhana, kebutuhan sumber daya manusia dihitung dengan mengurangi persediaan atau angka sumber daya dari orang-orang yang tersedia dari tuntutan sumber daya yang diharapkan atau jumlah orang yang dibutuhkan untuk berproduksi pada tingkat yang diinginkan. Ini adalah strategi untuk akuisisi, pemanfaatan, perbaikan dan pelestarian sumber daya manusia suatu lembaga. Tujuannya adalah untuk menyediakan personel yang tepat untuk pekerjaan yang benar dan pemanfaatan optimal sumber daya manusia yang ada.²⁹

Jelas bahwa tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk membuat rencana untuk mengelola, mengarahkan, dan fungsi lainnya. Oleh karena itu, semua hal tersebut di atas termasuk dalam tujuan perencanaan sumber daya manusia yang profesional.

2) Syarat dan Prosedur Perencanaan SDM

Untuk mencapai perencanaan SDM yang profesional, setiap manajer (secara individu atau kelompok) harus memahami istilah dan metode yang terlibat. Hasibuan mencantumkan persyaratan berikut untuk perencanaan SDM :

²⁹ Mukminin Amirul, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan* (yogyakarta : UNY Press, 2019) h.103

- a) Memiliki pemahaman yang jelas tentang masalah dan solusi yang diusulkan
- b) Dapat mengumpulkan dan menganalisis data yang berkaitan dengan sumber daya manusia
- c) Memiliki pengetahuan mendalam tentang analisis pekerjaan, struktur organisasi, dan situasi SDM
- d) Memiliki kemampuan untuk memahami kondisi SDM saat ini dan masa yang akan datang
- e) Dapat memprediksi kemajuan tenaga kerja dan perkembangan teknologi di masa depan
- f) Mengetahui hukum dan peraturan pemerintah

Berikut ini adalah praktik perencanaan sumber daya manusia yang harus diterapkan oleh manajer (baik individu maupun kelompok) :

- a) Mengidentifikasi dengan jelas jenis dan jumlah individu yang diperlukan
- b) Mengumpulkan informasi dan data mengenai sumber daya manusia
- c) Mengumpulkan fakta dan informasi dan menganalisisnya
- d) Membuat banyak daftar pilihan
- e) Memutuskan alternatif rencana mana yang terbaik untuk diterapkan
- f) Memberi tahu staf tentang rencana yang akan datang

3) Kegiatan Perencanaan SDM

- a) Memprioritaskan masalah pada tahap perencanaan awal sumber daya manusia berdasarkan unsur-unsur rencana strategis jangka panjang. Filosofi perusahaan, makalah penelitian tentang topik yang berkaitan dengan lingkungan bisnis, maksud dan tujuan strategis yang akan dicapai hasil analisis SWOT dan elemen lainnya semuanya dapat digunakan sebagai masalah strategi untuk sumber daya manusia

- b) Hasil analisis masalah kemudian digunakan sebagai masukan dalam tahapan kegiatan penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam proses setelah perencanaan operasional jangka menengah.
- c) Hasil perkiraan perlunya sumber daya manusia dimasukkan ke dalam tahap strategi sumber daya manusia, yaitu menyusun anggaran tahunan.

4) Tantangan Perencanaan SDM

Banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perencanaan sumber daya manusia. Tantangan-tantangan ini seperti adanya kekuatan yang selalu berubah, karyawan yang sakit, yang dipromosikan atau bahkan mereka yang pergi berlibur. Meskipun begitu, perencanaan sumber daya manusia sangat berguna nantinya dalam hal memastikan ada kesesuaian yang terbaik antara pekerja atau tenaga kerja dan pekerjaan. Untuk dapat memenuhi tujuan lembaga, manajer sumber daya manusia harus membuat rencana dalam menghadapi tantangan-tantangan ini dan nanti dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :

- (1) menemukan serta merekrut karyawan atau tenaga kerja yang dinilai terampil
- (2) memilih dan melatih serta memberikan kompensasi kepada para kandidat yang dianggap terbaik
- (3) mengatasi adanya ketidakhadiran dan menangani segala konflik yang timbul
- (4) mempromosikan karyawan atau tenaga kerja dan / atau melakukan kebijakan pengurangan.

Dengan melakukan hal-hal strategis tersebut, lembaga dapat dibantu dalam mobilisasi sumber daya manusia yang direkrut agar menjadi semakin produktif.

Ini adalah suatu proses yang utama di dalam lembaga. Proses ini bertujuan untuk menghubungkan strategis bisnis dan operasinya.³⁰

5) Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Secara umum terdapat paling sedikit sembilan manfaat yang dapat diperoleh dari perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

a) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia

Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Hal ini wajar jika seseorang mengambil keputusan tentang masa depan yang diinginkan. Berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi.

b) Meningkatkan efektivitas kerja

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektivitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Standar Operating Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja telah dimiliki yang meliputi : suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkannya secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

c) Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya

³⁰ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan : Umsu Press, 2021) h. 22

manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih professional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

d) Menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan

Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. Hal ini berarti bahwa organisasi/lembaga memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan.

e) Mengembangkan informasi ketenagakerjaan

Salah satu segi manajemen sumber daya manusia dirasakan semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi ketenagakerjaan mencakup banyak hal.

f) Merencanakan tenaga kerja yang sesuai dengan analisis situasi pasar

Salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia. Permintaan pemakai tenaga kerja dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasinya. Jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian, keterampilan, dan gaji.

g) Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi atau lembaga pendidikan mencapai tujuan.

h) Mengetahui pasar tenaga kerja

Dengan adanya data perencanaan sumber daya manusia dapat mempermudah mencari calon yang cocok dengan kebutuhan.

i) Sebagai acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia di organisasi atau lembaga pendidikan³¹

2. Manajemen pengadaan yang meliputi seleksi, orientasi dan penempatan

1) Pengertian rekrutmen, seleksi dan penempatan

Rekrutmen adalah pengalaman yang menarik banyak kandidat untuk bergabung dengan lembaga.³² Schuller dan Jackson menjelaskan bahwa seleksi adalah langkah demi langkah pengumpulan dan pemanfaatan berbagai informasi tentang kandidat pekerjaan untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan sedangkan penempatan adalah tindakan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada calon karyawan yang telah melewati proses seleksi dan mampu melaksanakannya sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan. Mereka juga

³¹ Benjamin Bukit, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta : ZAHR Publishing 2017) h.111-114

³² Nila Mardiyah, "Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam. *Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam*" (Volume 1 Nomor 2 Juli Desember 2016) h. 226

bertanggung jawab atas segala resiko dan kemungkinan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan kewenangan yang mungkin muncul.³³

Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong. Selain itu rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya manusia secara seimbang sesuai dengan tuntutan melalui penyeleksian yang dilakukan. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh sumber daya manusia yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.³⁴

Menemukan dan memeriksa sumber daya manusia yang dapat memenuhi tujuan organisasi untuk sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Karena ini adalah langkah awal dalam penyediaan sumber daya manusia, maka perekrutan menjadi hal yang penting. Sumber daya manusia dikumpulkan selama proses perekrutan, dan kemudian dilakukan proses seleksi. Proses seleksi memerlukan pembelajaran lebih lanjut tentang pelamar sebelum memutuskan siapa yang pantas untuk diterima. Setelah organisasi memilih sumber daya manusia yang memenuhi standar untuk menjalankan proses selanjutnya. Ini adalah proses mendapatkan sumber daya yang cocok untuk pekerjaan tertentu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi tugas.³⁵

³³ Erwan Cakra Yudha, "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten*", Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2021. h. 227

³⁴ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h. 60

³⁵ Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten*, Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2021. h. 223

Menurut pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, kegiatan rekrutmen, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penambahan sumber daya manusia sesuai dengan syarat yang diharapkan dan ditempatkannya sumber daya manusia memenuhi persyaratan kompetensinya agar mampu melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun lembaga akan mendapatkan sejumlah pegawai yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.³⁶

2) Tujuan Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Henry Simamora proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain :

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi atau lembaga.
- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik.

Tujuan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi bagaimana tercantum dalam deskripsi jabatan. Pengadaan seleksi pegawai selain perlu terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi tenaga kerja

³⁶ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h. 61

yang dibutuhkan, maka perlu pula ditentukan dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi. Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan

- a) Pegawai yang qualified dan potensial
- b) Pegawai yang jujur dan berdisiplin
- c) Pegawai yang cakap dengan penempatan yang tepat
- d) Pegawai yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e) Pegawai yang dapat bekerja sama
- f) Pegawai yang dinamis dan kreatif
- g) Pegawai yang inovatif dan bertanggung jawab
- h) Pegawai yang loyal dan berdedikasi tinggi
- i) Pegawai yang mudah dikembangkan dimasa akan datang
- j) Pegawai yang bekerja secara mandiri
- k) Pegawai yang mempunyai budaya dan perilaku malu mengurangi tingkat absensi.³⁷

3) Metode Rekrutmen

Ada berbagai cara untuk merekrut karyawan, antara lain :

a) Lamaran Terbuka

Bentuk perekrutan ini mengisi posisi karena kandidat yang datang langsung juga membawa materi lamarannya. File lamaran disimpan sampai personel dibutuhkan. Jika keterampilan pelamar cocok dengan yang dibutuhkan untuk posisi terbuka, mereka akan menerima surat pemanggilan untuk pertimbangan lebih lanjut.

b) Lamaran Tertulis

Permohonan Tertulis Pemohon menyerahkan berkas ke organisasi secara langsung menggunakan metode ini. Meskipun mereka mungkin tidak

³⁷ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 63-64

menyadarinya, kandidat mungkin menyadari bahwa perusahaan tersebut memiliki lowongan pekerjaan.

c) Rekomendasi dari pegawai

Metode ini dilakukan oleh seorang anggota staf dalam suatu organisasi dengan menawarkan rekomendasi kepada pelanggan potensial. Penjual yang menerima rekomendasi memiliki satu keuntungan terbesar dibandingkan penjual serupa. Rekomendasi tersebut merupakan “jaminan” agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat bekerja sama dan dapat diandalkan dalam menghadapi tantangan.

d) Pengiklanan

Teknik ini efisien karena mampu mencapai sejumlah besar pelamar. Itu dapat diiklankan melalui media termasuk papan buletin, majalah, koran, radio, televisi, internet, dan lebih banyak lagi.

e) Lembaga-lembaga pendidikan

Biasanya, pendekatan ini digunakan untuk mempekerjakan staf manajerial dan profesional. Pengusaha biasanya mendesak lulusan perguruan tinggi untuk melamar ke salah satu institusi pendidikan tinggi atau universitas mereka dengan menguraikan kualifikasi untuk posisi tersebut. Metode ini memiliki keuntungan lebih murah dan lebih efisien daripada metode alternatif. Pengusaha sering mencari kandidat dari pendidikan tinggi yang disukai atau dapat diandalkan oleh alumni.

4) Proses Seleksi

Komponen penting untuk manajemen sumber daya manusia adalah prosedur perekrutan. Hal ini agar pegawai yang memenuhi standar posisi atau pekerjaan yang dibuka diterima dan calon yang tidak ditolak melalui proses seleksi pegawai.

Tim manajemen sumber daya manusia harus membuat semua persiapan yang diperlukan untuk memastikan bahwa proses perekrutan berjalan lancar. Proses seleksi harus didasarkan pada analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia, yang menetapkan jumlah, ruang lingkup, keluasan, dan kedalaman orang yang akan dipekerjakan. Jumlah jabatan atau pekerjaan menentukan jumlah pelamar yang akan diterima. Demikian pula, deskripsi dan spesifikasi khusus berfungsi untuk menggambarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.³⁸

3. Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM

1) Definisi dari Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan. Pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda, latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (development) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk

³⁸ Alwi, Wirman Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Sumedang : institute pemerintahan dalam negeri (IPDN press, 2014). h. 53

memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian.³⁹

Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus di persiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatam kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan.⁴⁰

Pelatihan dan pengembangan keduanya berfokus pada penambahan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap untuk membantu orang mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Perbedaan antara keduanya adalah seberapa besar penekanan pada konten program.⁴¹

2) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut diatas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara

³⁹ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h. 101

⁴⁰ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 102

⁴¹ Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten*, Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2021. h. 53-54

efektif. Perlu di perhatikan bahwa dalam upaya pengembangan sumber daya manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.⁴²

Mengatasi kekurangan SDM adalah tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan di tempat kerja yang disebabkan oleh potensi ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas, memperbaharui keterampilan karyawan mengikuti perkembangan teknologi, memperpendek kurva pembelajaran untuk karyawan baru untuk menjadi spesialis dalam pekerjaan mereka, membantu menyelesaikan masalah operasional dan memenuhi persyaratan pengembangan individu, memposisikan karyawan untuk promosi, sambil juga berusaha melatih mereka agar lebih produktif.⁴³

3) Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Selain tujuan tersebut, baik karyawan maupun bisnis dapat mengalami beberapa keuntungan, seperti :

- a) Manfaat bagi organisasi
 - (1) Meningkatkan hasil kerja
 - (2) Menciptakan lingkungan hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan
 - (3) Pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat.
 - (4) Meningkatkan moral karyawan perusahaan secara keseluruhan dengan partisipasi organisasi yang lebih baik

⁴² H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013)

⁴³ Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten*, Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2021. h. 53-54

- (5) Meningkatkan transparansi operasi manajemen
- (6) Menyederhanakan cara yang efektif untuk berkomunikasi; dan
- (7) Menyelesaikan masalah secara fungsional.

b) Manfaat bagi pegawai

- (1) Pemilihan yang lebih baik
- (2) Peningkatan kemampuan untuk menyelesaikan masalah
- (3) Terjadinya unsur-unsur motivasi yang diinternalisasikan dan dioperasionalkan
- (4) Menciptakan insentif untuk terus meningkatkan keterampilan
- (5) Mengembangkan kemampuan untuk menangani konflik, frustrasi, dan stres dengan lebih baik yang akan meningkatkan kepercayaan diri.
- (6) Memanfaatkan pengetahuan tentang berbagai inisiatif yang dapat mengasah keterampilan teknis dan intelektual
- (7) Peningkatan kepuasan kerja
- (8) Penerimaan yang lebih besar atas keterampilan seseorang
- (9) Meningkatnya tekad pegawai untuk menjadi lebih mandiri
- (10) Berkurangnya rasa takut akan tantangan masa depan.⁴⁴

Pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pengembangan :

- (1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- (2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- (3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan

⁴⁴ Rohmah, Nurruli Fatur, *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (INTIZAM : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, volume 2, Nomor 1 Oktober 2018) h. 4

- (4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- (5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- (6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan.⁴⁵

4) Tahapan pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan dibagi menjadi tiga periode kegiatan, yang terdiri dari komponen-komponen berikut :

- (a) Melakukan analisis tentang kebutuhan pelatihan, yang mencoba mengumpulkan data untuk memutuskan perlu atau kurangnya program pelatihan
- (b) Pengembangan
- (c) Evaluasi program pelatihan adalah prosedur untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa program yang sedang dipertimbangkan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴⁶

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, penentuan kebutuhan salah satu langkah program pelatihan dan pengembangan SDM untuk memastikan bahwa materi Pengembangan dan pelatihan sangat bermanfaat. dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja.

⁴⁵ H. Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013) h.105

⁴⁶ Sedarmayanti Safe dan Guke Yolani. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung". (Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi 13, nomor 3, 2016) h. 503

4. Evaluasi Sumber Daya Manusia

1) Definisi Evaluasi (Penilaian)

Komponen penting dari manajemen sumber daya manusia berarti mengevaluasi kinerja operasional karyawan., sering disebut penilaian kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan sering digunakan sebagai landasan untuk kompensasi, manajemen peningkatan pekerjaan, umpan balik, dokumentasi, dan keputusan karyawan (seperti promosi, transfer, pemecatan, dan pemutusan hubungan kerja) pelatihan, pengembangan staf, analisis, dan penilaian.⁴⁷

Hasil dari penilaian sistematis terhadap bagaimana karyawan berfungsi dalam hubungannya dengan posisi dan potensi pengembangannya adalah penilaian kinerja. Hasil kinerja seorang karyawan dalam kaitannya dengan tanggung jawab mereka selama periode waktu tertentu disebut penilaian kinerja.

Menurut definisi yang diberikan di atas, mengevaluasi sumber daya manusia mengacu pada membuat evaluasi kinerja mereka yang dapat digunakan sebagai landasan untuk kompensasi, peningkatan manajemen tugas, umpan balik, informasi, dan keputusan karyawan seperti kenaikan pangkat, transfer, menilai kebutuhan pelatihan, pengembangan karyawan, dan analisis.

2) Metode Penilaian Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja SDM harus didasarkan pada pedoman berikut untuk mencegah tindakan hukum

1. Prosedur penilaian yang dapat dipertahankan secara hukum :

- a) Pilihan pribadi harus didukung oleh aturan formal, dan prosedur untuk menilai kinerja harus diatur.

⁴⁷ Alwi, Wirman Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, (Sumedang : institute pemerintahan dalam negeri (IPDN) press, 2014). h. 72

- b) Prosedur semua evaluasi kinerja harus identik untuk semua karyawan dalam satu kelompok karyawan dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti usia, suku, jenis kelamin, asal suku, dan bangsa karyawan.
 - c) Pekerja harus diberi tahu secara formal tentang persyaratan kinerja tertentu.
 - d) Karyawan dapat secara formal meninjau masalah terkait penilaian.
 - e) Harus ada prosedur diskusi yang tepat yang memungkinkan karyawan yang dinilai untuk menggugat evaluasi pejabat.
 - f) Penilai harus memberikan sesi pelatihan atau memberikan pelajaran tertulis tentang bagaimana melakukan evaluasi yang akurat dan sistematis
 - g) Pengambil keputusan diharuskan untuk memberitahukan baik tindakan yang sah maupun tidak sah yang berhubungan dengan putusan pengadilan serta undang-undang anti-diskriminasi.
- 3). Isi penilaian yang diakui secara hukum :
- a) Pemeriksaan pekerjaan harus menjadi dasar penilaian kinerja.
 - b) Tidak ada penilaian yang didasarkan pada karakteristik pegawai yang dinilai.
 - c) Tujuannya adalah agar data kinerja dapat dibuktikan.
 - d) Hambatan dalam kinerja yang berada di luar kendali karyawan harus dipertahankan atau dihilangkan untuk menjamin bahwa setiap anggota staf memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan skor yang tinggi.
 - e) Alih-alih menggunakan penilaian umum atau dimensi kinerja global pekerjaan harus digunakan.
 - f) Dimensi kinerja harus diberi bobot yang merepresentasikan bobot relatif dari perhitungan skor kinerja total.

Berdasarkan penjelasan di atas, evaluasi sumber daya manusia perlu dilakukan secara legal, meliputi legalitas proses evaluasi, substansi evaluasi, dokumentasi evaluasi, dan petugas penilai.

5. Sistem Pengawasan Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Pengawasan SDM

Memantau aktivitas pekerja menjamin bahwa perusahaan bergerak ke arah yang benar untuk mencapai tujuannya dan membuat modifikasi yang diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana awal, semuanya merupakan bagian dari pengawasan.

b) Manfaat Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan supervisi sumber daya manusia memiliki beberapa keuntungan, antara lain :

- 1) Ketersediaan pengetahuan tingkat manajemen tentang status organisasi saat ini
- 2) Mengidentifikasi karakteristik yang akan membantu rencana dioperasionalkan secara efisien dan efektif.
- 3) Pengetahuan tentang banyak alasan yang membuat sulit untuk melaksanakan kegiatan operasional yang berbeda
- 4) Tindakan cepat apa yang dapat dilakukan untuk menghargai kinerja
- 5) Langkah-langkah pencegahan mendesak apa yang dapat dilakukan untuk memastikan bahwa penyimpangan tidak berhenti.

Tujuan pengawasan sumber daya manusia adalah untuk mengumpulkan data tentang kinerja. Karyawan merupakan unsur-unsur yang mendukung pelaksanaan tugas pekerja, tantangan yang dihadapi para pekerja, tindakan yang segera dilakukan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan pengembangan dan pelatihan pekerja.

C. Era Digital

1. Kemunculan Era Digital

Jaringan internet, atau teknologi informasi berbasis komputer ini memicu era digital, perkembangan teknologi digital karena pergeseran budaya dalam cara penyampaian informasi.⁴⁸ Media arus utama telah bergeser ke media baru atau internet yang merupakan alat atau sumber daya baru yang berasal dari era digital dengan fitur-fitur yang dapat dimodifikasi. Masyarakat lebih mudah untuk mendapatkan informasi tentang kemampuan media di era digital karena dapat dilakukan dengan cepat karena semua tindakan manusia dapat dimediasi oleh teknologi komputer dalam berbagai cara termasuk representasi maka dapat dikatakan bahwa era digital adalah era komputerisasi.⁴⁹

Era digital sendiri ditunjukkan sebagai perubahan suatu keadaan dimana teknologi menjadi acuan utama yang menggerakkan perkembangan ilmu pendidikan. Teknologi dalam pendidikan merupakan proses yang kompleks yang terpadu untuk menganalisis dan memecahkan masalah besar manusia atau pendidikan, teknologi pendidikan lebih dari perangkat keras. Media pembelajaran berbasis teknologi saat ini menjadi hal yang menarik untuk diperbincangkan. Teknologi sebagai media pembelajaran dalam menunjang kekreatifan dan keberhasilan dalam dunia pendidikan karena dapat membantu kehidupan manusia untuk melakukan kegiatan dan mendapatkan informasi seperti dalam dunia pendidikan, melalui teknologi yang ada para siswa dan guru bisa dengan mudah mengakses, informasi, membaca berita, membaca buku pengetahuan dan lain-lain

⁴⁸ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid", (Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019) h.53

⁴⁹ Fitriah M, Suud, "Pendidikan Kedamaian Di Era Digital Telaah Model Forgiveness Dalam Psikologi Islam", (Fikrotuna : Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam, 2018), h. 694-716

diinternet dan para pendidik dapat menggunakan media seperti power point, youtube dan media lainnya untuk membuat pelajaran lebih menarik.

Teknologi digital menjadi hal yang sangat mempengaruhi sistem pendidikan di dunia saat ini. Dalam hal ini sebagai tenaga pendidik kita harus pandai memposisikan diri dengan keadaan yang ada, dengan menggunakan alat yang lebih menarik perhatian peserta didik untuk membangkitkan semangat belajar untuk siswa.⁵⁰

Manfaat era digital antara lain:

- 1) Mengakses berbagai jenis informasi yang diperlukan sederhana dan lebih cepat
- 2) Berkembangnya media massa dengan basis digital, terutama media elektronik memberikan masyarakat pengetahuan dan informasi.
- 3) Pengembangan dan penggunaan teknologi komunikasi dan informasi akan memungkinkan peningkatan baik kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia.
- 4) Perkembangan pembaharuan (inovasi) terfokus pada teknologi digital yang dapat membantu kita menjalani kehidupan sehari-hari.
- 5) Kemampuan untuk pengembangan alat untuk meningkatkan standar pendidikan pembelajaran digital seperti forum perpustakaan digital dan online.⁵¹

⁵⁰ Julita, Pebria Dheni Purnasari, "Pemanfaatan Teknologi Sebagai Media Pembelajaran Dalam Pendidikan Era Digital" (Journal of Educational and Innovation : Volume 2, Nomor 2 September 2022) h. 228

⁵¹ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid," (Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019) h.54

D. Media Digital

1. Pengertian Media Digital

Media digital adalah media yang berbentuk gabungan data, teks, suara dan berbagai jenis gambar yang disimpan dalam format digital dan disebarluaskan melalui jaringan berbasis kabel optic broadband, satelit dan sistem gelombang. Pembelajaran dengan menggunakan media digital dapat sangat membantu peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran di kelas yang sedang berlangsung. Pembelajaran menggunakan media digital juga dapat memudahkan pendidik untuk mengajar, karena dengan demikian pendidik tidak selalu menggunakan metode ceramah untuk mengajar kepada peserta didik.⁵²

2. Manfaat Media Digital

Penggunaan media digital memiliki manfaat yang sangat besar dalam dunia pendidikan, salah satunya dalam menunjang kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh peserta didik.⁵³ Manfaat utama yang didapat dari media digital dalam kegiatan belajar adalah :

- 1) Tersedianya akses informasi yang sangat luas, dapat mencari segala jenis informasi melalui media digital, baik informasi dalam negeri maupun luar negeri. Informasi yang disediakan media digital dapat diakses kapanpun dan dimanapun, selagi ada jaringan internet. Ini merupakan eksklusifitas yang ditawarkan media digital karena dapat menemukan informasi dengan mudah.
- 2) Dapat membantu orang lain, semakin banyaknya media digital yang punya kepedulian kepada sesama. Sangat bermanfaat untuk media penolong

⁵² Marlya Fatira AK, dkk *Pembelajaran Digital* (Bandung, Grup CV. Widina Media Utama, 2021) h. 96

⁵³ Marlya Fatira AK, dkk *Pembelajaran Digital* h.97

seperti bantuan berupa donasi alat pendidikan dan kesehatan kepada orang yang kurang mampu

- 3) Dengan media digital dapat mengenal orang-orang tanpa harus bertemu, karena dengan adanya media sosial memungkinkan kita terhubung dan saling berkenalan dengan orang-orang
- 4) Sebagai sarana pendidikan dengan adanya e-book yang mudah dan praktis. Bagi pelajar penyampaian materi pembelajaran dapat diseragamkan, proses pembelajaran menjadi jelas dan menarik, lebih interaktif, efisiensi waktu, dan tenaga, memungkinkan proses belajar bisa dilakukan di mana saja dan mengubah peran pendidik ke arah yang lebih positif dan produktif.

3. Jenis Media Digital

Perkembangan teknologi yang sebelumnya berupa media tradisional menjadi media baru (new media digital) telah dilengkapi dengan teknologi digital. Tumbuhnya pemusatan telekomunikasi modern ini terdiri dari komputer dan jaringan penyiaran. Masyarakat mulai dihadapkan pada gaya baru pemrosesan dan penyebaran digital informasi, internet, world wide web (WWW) dan fitur multi media.

Media sosial seperti facebook, twitter, instagram, path dan youtube merupakan jenis-jenis media baru dalam digital yang termasuk dalam kategori online media. Jenis-jenis media digital baru ini memungkinkan orang bisa berbicara, berpartisipasi, berbagi dan menciptakan jejaring secara online. Selain itu masih ada jenis new media digital lainnya seperti komputer atau notebook, portable media player, smartphone, video game dan virtual reality.⁵⁴

⁵⁴ Marlya Fatira AK, dkk *Pembelajaran Digital* h. 98

4. Jenis-Jenis Media Digital

Berbagai kategori telah ditetapkan untuk media digital, antara lain :

- 1) Setiap orang memiliki akses ke Internet dan berbagai jenis literasinya.
- 2) Masyarakat dapat berinteraksi satu sama lain tanpa terkendala oleh waktu dengan menggunakan media sosial untuk melakukan sosialisasi secara online.
- 3) Buku bincang-bincang media digital dengan suara dari komputer, elektronik, dan internet dikenal sebagai buku bincang-bincang elektronik.
- 4) Versi digital dari buku cetak dikenal sebagai ebook. Pengguna perangkat ini dapat menyimpan data, surat kabar, atau novel dalam bentuk buku digital, serta mengunduh dan menyimpan ribuan file.
- 5) Blok web adalah entri yang dapat dibuat dan ditampilkan oleh siapa saja di halaman online, mirip dengan buku harian.
- 6) Smartphone adalah telepon pintar yang digunakan untuk berbagai keperluan, seperti komunikasi dan pengumpulan informasi internet.
- 7) CD/DVD adalah format penyimpanan optik yang populer untuk menyimpan dan memutar ulang video dan data.

Didasarkan pada jenis media digital, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa internet dan media sosial dapat digunakan dalam berbagai cara untuk mempermudah pencarian informasi.⁵⁵

E. Media Pembelajaran

1. Definisi Media Pembelajaran

Kata "media" berasal dari kata "medius", yang berarti "awal" atau "perantara". Media secara umum dapat diartikan mencakup orang, benda, atau

⁵⁵ Rahmawati , “*Gambaran Penggunaan Media Digital Di MTs Al-Falah Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat*”, (skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022) h. 21-22

kejadian yang menciptakan lingkungan bagi siswa untuk memperoleh sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Media adalah bentuk jamak dari kata "medium", yang berarti "perantara" atau "pengantar". Fungsinya adalah untuk menghubungkan pesan yang dikirim oleh pengirim kepada penerima.

Istilah "media" sering digunakan untuk merujuk pada media massa yang memiliki manifestasi dalam radio, majalah, surat kabar, video, televisi, internet, dan media lainnya. Istilah media juga digunakan untuk menyebut teknologi, alat pendukung pengajaran, dan sumber belajar.

Media termasuk berbagai jenis alat fisik yang dapat menyampaikan pesan dan mendorong siswa untuk belajar, seperti buku, film, televisi, dan internet. Pembelajaran pada dasarnya adalah proses komunikasi yang menyampaikan pesan kepada orang yang menerimanya melalui saluran atau media. Pesan yang dikomunikasikan berasal dari materi pelajaran atau instruksi yang ada dalam kurikulum dan berasal dari guru, siswa, dan orang lain.

Media pembelajaran terdiri dari dua kata, yaitu kata "media" dan "pembelajaran". Kata secara harfiah berarti perantara atau pengantar, sedangkan kata pembelajaran diartikan sebagai suatu kondisi untuk membantu seseorang melakukan status kegiatan belajar. Brown mengungkapkan bahwa media pembelajaran yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran dapat mempengaruhi terhadap efektivitas pembelajaran.⁵⁶

Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengertian media pembelajaran adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (bahan pembelajaran) sehingga dapat merangsang perhatian, minat, pikiran dan perasaan siswa dalam kegiatan belajar untuk mencapai tujuan belajar. Setiap media pembelajaran merupakan suatu

⁵⁶ Andi Kristanto, *Media Pembelajaran* (Jawa Timur : Penerbit Bintang Sutabaya Anggota IKAPI, 2016) h. 6

sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Didalamnya terkandung informasi yang mungkin didapatkan dari internet, buku, film, televisi dan sebagainya yang dapat dikomunikasikan kepada orang lain.

2. Jenis-Jenis Media Pembelajaran

Ada beberapa jenis media pembelajaran, seperti :

- 1) Bentuk media pertama yang digabungkan seperti media visual lainnya, adalah berbasis manusia. Jika tujuan kita adalah sikap atau kita ingin terlibat secara pribadi dalam memantau kegiatan belajar mengajar dengan murid, media ini memberikan keuntungan.
- 2) Istilah buku teks, jurnal, diktat, majalah, dan lembaran lepas sering digunakan untuk menggambarkan media berbasis cetak.

Saat ini, media berbasis visual sangat penting dalam proses pembelajaran. Pembelajaran dapat lebih mudah dengan menggunakan media visual, pemahaman dan daya ingat dapat diperkuat.. Minat dan kemampuan siswa dapat didorong melalui penggunaan gambar, dan mereka dapat membangun hubungan antara materi pelajaran yang dibahas di kelas dan dunia nyata.⁵⁷

Media pembelajaran terdiri dari 3 kategori, yaitu :

- 1) Media visual

Media visual adalah sumber pembelajaran yang berisi pesan, informasi, terutama materi pelajaran yang dipresentasikan dengan cara yang menarik dan dapat diakses secara visual. Contohnya termasuk foto atau gambar, peta konsep, diagram, grafik, peta, dan google.

⁵⁷ Zakiah Sofyan, "Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Digital Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Hasil Belajar Tematik Di SDN 5 Riwang Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu" (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2021) h.201-202

2) Media Audio

Media audio didefinisikan sebagai media dengan pesan auditif. Jenis media dengar ini adalah jenis sumber belajar atau media pembelajaran yang menarik dan inovatif menggunakan indra pendengaran untuk menyampaikan pesan atau materi pelajaran.

3) Media audio-visual

Suatu bentuk sumber daya pendidikan yang menggunakan indera penglihatan dan pendengaran untuk menciptakan informasi atau materi pelajaran yang menarik dan inovatif dikenal dengan media audio visual. Baik suara maupun visual membentuk materi ini.

Berikut ini adalah ketiga jenis media pembelajaran tersebut :

1) Media audio

Dimungkinkan untuk mengirim pesan audio yang dikirim dari sumber ke penerima pesan menggunakan materi pembelajaran audio semacam ini. Indera pendengaran terkait langsung dengan media audio.

2) Media visual

Kategori media pembelajaran visual ini menitikberatkan pada konten visual. Media pendidikan semacam ini memproyeksikan konten ke dinding atau smart TV.

3) Media audio visual

Yang dimaksud dengan “media pembelajaran audio visual” adalah semua bentuk media yang mampu menampilkan gambar dan suara secara bersamaan.⁵⁸

⁵⁸ Zakiah Sofyan, “Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Digital Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Hasil Belajar Tematik Di SDN 5 Riwang Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu “ (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2021) h. 9

3. Prosedur Pemilihan Media

Beberapa dasar pertimbangan pemilihan media termasuk tujuan untuk menampilkan media tersebut, seperti smart tv selama proses pengembangan instruksional, dan menemukan media yang sesuai untuk instruksi tertentu.

Langkah berikutnya adalah memilih salah satu atau dua media berikut:

- 1) Kompatibilitas dengan teknik yang digunakan
- 2) Sesuai dengan fitur
- 3) Faktor praktis seperti kemudahan lokasi, kesesuaian dengan fasilitas kelas, keamanan dalam penggunaan, daya tahan, dan kemudahan perbaikan.
- 4) Media tersebut dan suku cadangnya tersedia bagi guru.

4. Fungsi Media Pembelajaran

Dalam proses pembelajaran, media memiliki fungsi sebagai pembawa informasi dari sumber (guru) menuju penerima (siswa) fungsi media pembelajaran adalah sebagai berikut⁵⁹ :

- 1) Penyampaian pesan pembelajaran dapat lebih terstandar
 Dalam menyampaikan materi antara guru satu dengan yang lainnya sama, tidak ada kesenjangan pesan yang diajarkan oleh masing-masing guru.
- 2) Penafsiran yang berbeda dapat dihindari
 Penafsiran berbeda antar guru dapat dihindari dan dapat mengurangi terjadinya kesenjangan informasi di antara siswa dimanapun berada
- 3) Proses pembelajaran menjadi lebih jelas dan menarik
 Media dapat menampilkan informasi melalui suara, gambar, gerakan dan warna, baik secara alami maupun manipulasi sehingga membantu guru untuk menciptakan suasana belajar menjadi lebih hidup, tidak monoton dan tidak membosankan

⁵⁹ Andi Kristanto, *Media Pembelajaran* (Jawa Timur : Penerbit Bintang Sutabaya Anggota IKAPI, 2016) h. 10-11

- 4) Proses pembelajaran menjadi lebih interaktif
Dengan media akan terjadi komunikasi dua arah secara aktif sedangkan tanpa media guru cenderung bicara satu arah
- 5) Efisiensi dalam waktu dan tenaga
Dengan media tujuan belajar akan lebih mudah tercapai secara maksimal dengan waktu dan tenaga seminimal mungkin. Guru tidak harus menjelaskan materi ajar secara berulang-ulang, sebab dengan sekali menggunakan media siswa akan lebih mudah memahami pelajaran
- 6) Meningkatkan kualitas hasil belajar siswa
Media pembelajaran dapat membantu siswa menyerap materi belajar lebih mendalam dan utuh. Bila dengan mendengar informasi verbal dari guru saja, siswa kurang memahami pelajaran tetapi jika diperkaya dengan kegiatan melihat, menyentuh, merasakan dan mengalami sendiri melalui media pemahaman siswa akan lebih baik.
- 7) Media memungkinkan proses belajar dapat dilakukan di mana saja dan kapan saja
Media pembelajaran dapat merangsang sedemikian rupa sehingga siswa dapat melakukan kegiatan belajar dengan lebih leluasa dimanapun dan kapanpun tanpa tergantung seorang guru.
- 8) Media dapat menumbuhkan sikap positif siswa terhadap materi dan proses belajar
Proses pembelajaran menjadi lebih menarik sehingga mendorong siswa untuk mencintai ilmu pengetahuan dan gemar mencari sendiri sumber-sumber ilmu pengetahuan.

9) Mengubah peran guru ke arah yang lebih positif dan produktif

Guru dapat berbagi peran dengan media sehingga banyak memiliki waktu untuk memberi perhatian pada aspek – aspek edukatif lainnya, seperti membantu kesulitan belajar siswa, pembentukan kepribadian, memotivasi belajar dan lain-lain

5. Manfaat Media Pembelajaran

Secara umum manfaat media pembelajaran adalah memperlancar interaksi antara guru dengan siswa sehingga kegiatan pembelajaran lebih efektif dan efisien. Secara rinci, manfaat media pembelajaran adalah sebagai berikut⁶⁰ :

- 1) Menyaksikan benda yang ada atau peristiwa yang terjadi pada masa lampau. Dengan perantara gambar, foto, slide, film, video atau media yang lain siswa dapat memperoleh gambaran yang nyata tentang benda/ peristiwa sejarah masa lampau.
- 2) Mengamati benda/ peristiwa yang sukar dikunjungi baik karena jaraknya jauh, berbahaya atau terlarang.
- 3) Memperoleh gambaran yang jelas tentang benda hal-hal yang sukar diamati secara langsung karena ukurannya yang tidak memungkinkan baik karena terlalu besar atau terlalu kecil. Misalnya dengan perantara media gambar siswa dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang monumen-monumen, dengan video siswa memperoleh gambaran nyata
- 4) Mendengar suara yang sukar ditangkap dengan telinga secara langsung
- 5) Mengamati dengan teliti tumbuhan yang sukar diamati secara langsung karena sukar ditangkap. Dengan bantuan gambar, foto, power point.

⁶⁰ Andi Kristanto, *Media Pembelajaran* (Jawa Timur, Penerbit Bintang Sutabaya Anggota IKAPI, 2016) h. 12

- 6) Mengamati peristiwa yang jarang terjadi atau berbahaya untuk didekati. Dengan power point, film, dan video siswa dapat mengamati peristiwa yang jarang terjadi.
- 7) Mengamati dengan jelas benda-benda yang mudah rusak. Dengan menggunakan benda tiruan.
- 8) Dengan mudah membandingkan sesuatu. Dengan bantuan gambar, mode; atau foto siswa dapat dengan mudah membandingkan dua benda yang berbeda sifat ukuran, warna planet-planet dan sebagainya
- 9) Dapat melihat secara cepat suatu proses yang berlangsung secara lambat. Dengan video atau smart tv
- 10) Dapat melihat secara lambat gerakan-gerakan yang berlangsung secara cepat. Dengan bantuan video
- 11) Mengamati gerakan-gerakan sesuatu yang sukar diaamati secara langsung. Dengan video siswa dapat dengan mudah mengamati jalannya mesin mobil dan sebagainya
- 12) Melihat bagian-bagian yang tersembunyi dari suatu alat.
- 13) Melihat ringkasan dari suatu rangkaian pengamatan yang panjang
- 14) Dapat menjangkau audien yang besar jumlahnya dan mengamati suatu obyek secara serempak. Dengan siaran radio atau smart tv
- 15) Dapat belajar sesuai dengan kemampuan, minat dan temponya masing-masing. Dengan modul atau pengajaran berprogram, siswa dapat belajar sesuai dengan kemampuan, kesempatan dan kecepatan masing-masing.

F. Media Pembelajaran Digital

Perkembangan teknologi digital di dunia pendidikan telah mengubah paradigma. Perkembangan ini dimulai dengan penyampaian informasi melalui alat audio visual pelajaran di kelas, kemudian penggunaan komputer untuk mengolah dan mengakses data, dan penggunaan software pada komputer yang memungkinkan pertukaran dan pengolahan data antara konsep pembelajaran di kelas dan yang tidak melibatkan teknologi.

Ruang lingkup kompetensi guru dalam penggunaan pembelajaran digital mencakup perencanaan pembelajaran, kemampuan penyajian verbal dan nonverbal serta perencanaan pembelajaran. Kemampuan guru untuk bekerja sama, keahlian dalam strategi pertanyaan, keahlian dalam materi pembelajaran, dan keterlibatan pengetahuan siswa tentang teori pembelajaran, pengetahuan tentang pembelajaran digital, pemahaman tentang perencanaan pembelajaran, dan pengetahuan tentang media pembelajaran yang digunakan untuk mengajar.

Pembelajaran digital memiliki tiga potensi, Kehidupan sehari-hari dapat menggunakan pembelajaran digital sebagai alat untuk komunikasi, mengakses informasi, dan mengajar. Pembelajaran digital berfungsi sebagai tambahan yang memungkinkan siswa memilih untuk menggunakan pembelajaran elektronik atau tidak. Materi pembelajaran elektronik dirancang untuk melengkapi pelajaran di kelas dan memiliki tiga fungsi substitusi, yaitu menyediakan berbagai model untuk kegiatan pembelajaran siswa. Tujuannya adalah memberikan bantuan kepada siswa untuk mengatur kegiatan pembelajaran sehingga mereka dapat menyesuaikannya dengan waktu dan dengan aktivitas lainnya. Pembelajaran digital memiliki banyak potensi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mengefektifkannya.

1. Fungsi Pembelajaran Digital

Siswa sekarang dapat dengan mudah dan cepat mempelajari banyak informasi berkat pertumbuhan pendidikan era digital. Untuk beradaptasi dengan perubahan pendidikan di era digital, guru harus dapat menggunakan teknologi komunikasi dan informasi di dalam kelas. Siswa harus menjadi pusat pembelajaran saat ini (student center). Di era digital, pembelajaran berlangsung lebih digital daripada sebelumnya, menggabungkan semua aspek kehidupan. Karena pembelajaran digital menuntut koneksi interaktif antara siswa dan guru menggunakan TIK, termasuk komputer, laptop, smart TV dengan internet, smartphone dengan aplikasinya, dll. Sehingga teknologi informasi dapat digunakan sebagai pendekatan pembelajaran untuk era digital. Tujuan strategi pembelajaran era digital adalah untuk meningkatkan standar pembelajaran era digital.⁶¹

2. Model Pembelajaran Digital

Model pengajaran di kelas merupakan metode yang digunakan oleh pendidik, pendidik, dan dosen untuk menjalankan aktivitas pembelajaran baik guru, pendidik, dosen, maupun peserta didik, dengan mengutamakan sarana prasarana dan lingkungan ruang belajar atau kelas.⁶²

3. Penggunaan Media Digital dalam Pembelajaran

Proses pembelajaran terdapat beberapa komponen, dua di antaranya pendidik dan peserta didik. Agar proses pembelajaran berhasil pendidik harus mempunyai inisiatif dan langkah-langkah yang tepat dalam hal mendorong peserta didik untuk aktif belajar serta memberikan pengalaman belajar yang memadai kepada peserta didik. Pada saat pembelajaran berlangsung, terdapat suatu proses

⁶¹ Marlya Fatira AK, dkk “ *Pembelajaran Digital*” (Bandung, Grup CV. Widina Media Utama, 2021) h. 33

⁶² Marlya Fatira AK, dkk “ *Pembelajaran Digital*” h. 43

komunikasi antara pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu dalam proses pembelajaran diperlukan suatu media pembelajaran agar dapat menciptakan komunikasi yang baik.

Perkembangan teknologi informasi pada saat ini berkembang dengan pesat. Hal ini mengubah paradigma masyarakat dalam mencari dan mendapatkan informasi yang tidak lagi terbatas pada informasi surat kabar, audio visual dan elektronik tetapi juga sumber-sumber informasi yang lainnya di antaranya melalui jaringan internet. Salah satu bidang yang mendapat dampak yang cukup berarti dengan perkembangan teknologi ini adalah bidang pendidikan. Berbagai cara telah dikenalkan serta digunakan dalam proses belajar mengajar dengan harapan pengajaran pendidik akan lebih berkesan dan pembelajaran bagi peserta didik akan lebih bermakna.

Teknologi informasi dan komunikasi telah banyak digunakan dalam proses belajar mengajar sehingga mutu pendidikan seiring dengan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi multimedia telah menjanjikan potensi besar dalam merubah cara seseorang untuk belajar, untuk memperoleh informasi, menyesuaikan informasi dan lain-lain. Multimedia juga menyediakan peluang bagi pendidik untuk mengembangkan teknik pembelajaran sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Demikian juga bagi peserta didik dengan multimedia diharapkan mereka akan lebih mudah untuk mendapatkan informasi karena tidak terfokus pada teks dari buku. Kemampuan teknologi multimedia yang telah terhubung internet akan semakin menambah kemudahan dalam mendapatkan informasi untuk kepentingan pembelajaran. Pembelajaran pada hakikatnya adalah suatu proses, yaitu proses mengatur, mengorganisasi lingkungan yang ada di

sekitar peserta didik sehingga dapat menumbuhkan dan mendorong peserta didik melakukan proses belajar.⁶³

4. Faktor Pendukung dan Penghambat

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mendukung dan menghambat:

a. Faktor yang mendukung

1) Sarana dan Prasarana

Sekolah telah menyediakan berbagai fasilitas untuk membantu belajar siswa. Agar proses pembelajaran berhasil sebagai pendidik, guru harus menggunakan sumber daya dan fasilitas yang sudah ada di sekolah saat ini.

2) Metode Pembelajaran

Tata cara dan bahan yang tepat harus digunakan dalam proses pembelajaran di kelas harus diperhatikan oleh guru sebagai pendidik.

3) Motivasi

Keberhasilan belajar siswa sangat dipengaruhi oleh motivasi belajar; Keberhasilan belajar akan tercapai jika ada kemauan dan dorongan untuk belajar.

b. Faktor yang menghambat

1) Peralatan listrik yang tidak memadai

Proses pembelajaran terhambat oleh kendala seperti padamnya lampu secara tiba-tiba yang terjadi saat pembelajaran berlangsung.

2) Keaktifan peserta didik dalam belajar

Ketika siswa berpartisipasi aktif dalam pendidikan mereka, proses pembelajaran akan berjalan lancar. Salah satu kendalanya adalah kurangnya fokus siswa.

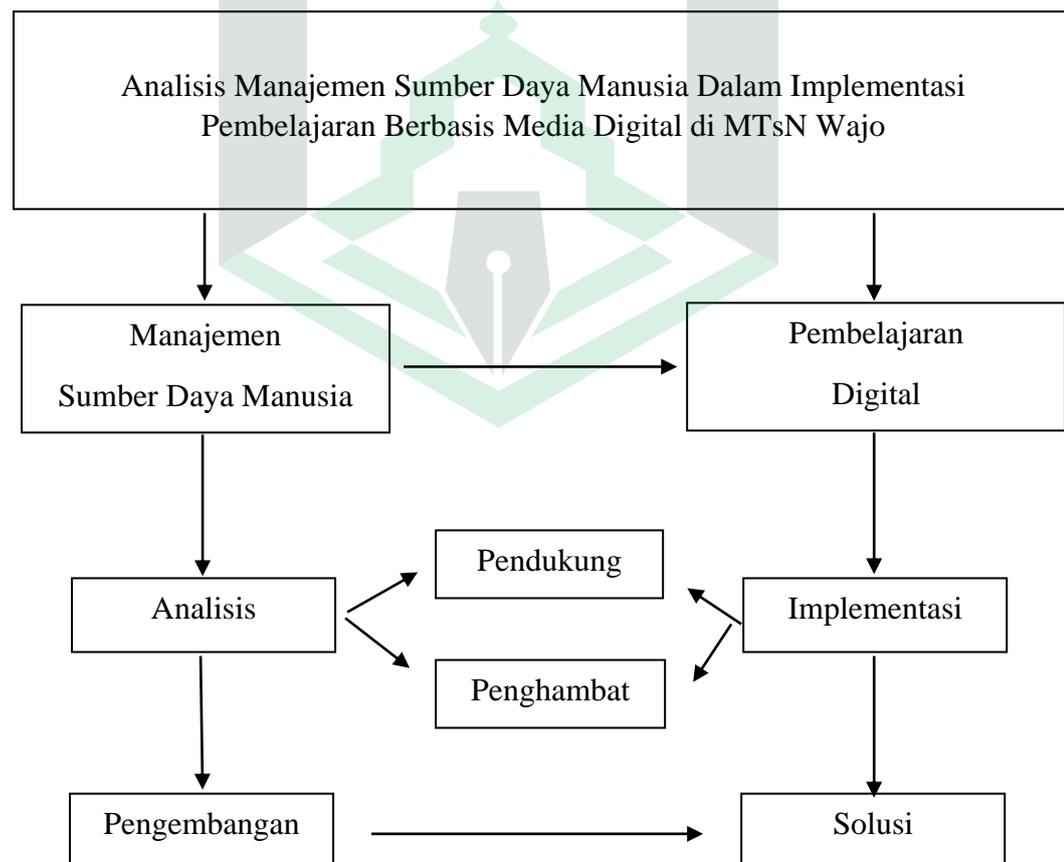
⁶³ Marlya Fatira AK, dkk “ *Pembelajaran Digital*” h. 99

3) Jaringan

Jaringan merupakan salah satu aspek yang mendukung pembelajaran, namun juga dapat menjadi penghambat. Koneksi internet yang buruk mencegah penggunaan media yang terhubung ke jaringan.⁶⁴

G. Kerangka Pikir

Pembelajaran digital, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi adalah semua bagian dari manajemen sumber daya manusia. Implementasi dianalisis dengan melihat faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia untuk menemukan solusi dalam manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri Waj



⁶⁴ Nur Imrah Mahirah, "Pemanfaatan Media Digital Pada Pembelajaran Al-Islam Kemuhammadiyah Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di SMP Unismuh Makassar." (Fakultas Agama Islam, 2022) h. 69-70

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.¹

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research) sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, Adapun maksud dan tujuan penelitian lapangan (field research) ini sendiri adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok dan Lembaga atau masyarakat.² Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks yang apa adanya melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber lapangan dengan instrumrn kunci penelitian itu sendiri.

B. Lokasi / Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTsN Wajo karena sekolah tersebut telah menggunakan smart TV yang akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan pembelajaran berbasis media digital.

¹ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), h.5

² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, Metodologi Penelitian, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h.46

C. Sumber Data Penelitian

Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan lain dapat dianalisis dan relevan dengan problem tertentu. Data merupakan keterkaitan antara informasi dalam artian bahwa data harus mengungkapkan kaitan antara sumber informasi dan bentuk simbolik asli pada satu sisi.

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, Adapun penjelasan mengenai data primer dan data sekunder adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah segala informasi fakta dan realita yang terkait atau relevan dengan penelitian, dimana kaitan dan relevansinya sangat jelas, bahkan secara langsung disebut sebagai data utama (primer), karena sumber tersebut menjadi penentu utama yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah penelitian yang akan dilakukan, yang menjadi sumber utama atau data primer dalam penelitian ini guru di MTsN Wajo.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah segala informasi, fakta dan realita yang juga terkait atau relevan dengan penelitian, namun tidak secara langsung atau tidak begitu jelas relevansinya. Bahkan data sekunder ini tidak mampu menggambarkan substansi terdalam dari informasi, fakta dan realita yang akan dikaji atau diteliti. Sebagai data pendukung (data sekunder), informasi ini memang tidak menentukan akan tetapi data ini bisa memperjelas sebuah realita dalam pelaksanaan penelitian.³Sumber data

³Ibrahim, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung : Alfabeta, 2015), h.68

sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data dan dokumentasi yang berkaitan dengan MTsN Wajo.

D. Instrumen Penelitian

Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah.⁴ Berdasarkan Teknik pengumpulan data yang digunakan, maka instrument penelitian ini menggunakan panduan wawancara dan panduan dokumentasi.

E. Teknik Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk mengamati kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pembelajaran berbasis media digital di MTsN Wajo.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁵ Teknik wawancara banyak dilakukan di Indonesia, karena merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam setiap survei.

Tanpa wawancara penelitian akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada responden, dalam penelitian

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta :PT Rineka Cipta, 2006), h. 78

⁵Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013),h. 83

ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa guru di MTsN Wajo. Adapun Teknik wawancara yang akan dilakukan peneliti adalah melakukan proses tanya jawab tentang manajemen sumber daya manusia.

3. Dokumentasi

Peneliti menggunakan alat berupa buku catatan untuk mencatat semua percakapan dengan informan dan kamera untuk memotret ketika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan, sehingga dengan adanya foto ini dapat meningkatkan keabsahan penelitian dan akan lebih terjamin. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto di setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah.

F. Teknik Keabsahan Data

Sebagaimana pentingnya kedudukan data dalam penelitian, memastikan kebenaran data juga menjadi pekerjaan yang tak boleh diabaikan oleh peneliti. Maka dari itu keabsahan data adalah bagian yang penting dalam penelitian.⁶ Teknik yang dipakai untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu ketekunan pengamatan dan triangulasi.

Ketekunan pengamatan merupakan Teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian sosial yang bersifat kualitatif, pengamatan menjadi Teknik utama dan memiliki peran yang sangat signifikan. Melalui pengamatan, seorang peneliti bisa memahami keadaan objek, mempelajari situasinya, menjelaskan dan menafsirkannya menjadi sebuah data penelitian. Ketekunan pengamatan dapat dimaknai sebagai upaya mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitannya dengan proses analisis yang konstan.

⁶ Ibrahim, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung : Alfabeta, 2015), h.119

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian dengan cara membandingkan antar sumber, teori maupun metode atau Teknik penelitian. Oleh karena itu Moleong membagi teknik pemeriksaan keabsahan data ini menjadi beberapa bagian, yaitu :

- a. Triangulasi sumber sebagai salah satu Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari masing-masing narasumber.
- b. Triangulasi Teknik dilakukan dengan cara membandingkan data yang dihasilkan dari beberapa Teknik yang beda, yang digunakan dalam penelitian

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang sangat dalam sebuah penelitian. Bahkan penelitian ini sendiri adalah bagian dari kerja analisis yang dilakukan oleh seorang ilmuwan.⁷ Maka dari itu analisis data dalam penelitian kualitatif ini penulis menggunakan Miles dan Huberman yang terdiri sebagai berikut :

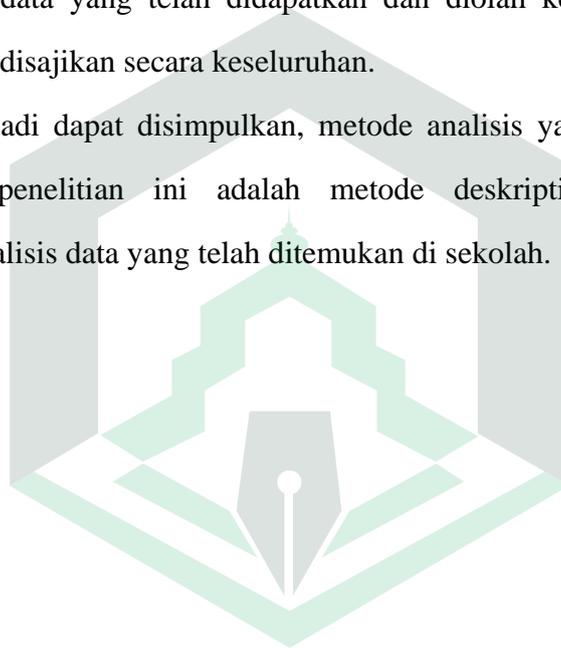
1. Reduksi data adalah proses dimana seorang peneliti perlu melakukan tahap awal terhadap data-data yang telah dihasilkan, dengan cara melakukan pengujian data dalam kaitannya dengan aspek atau fokus penelitian.
2. Penyajian data merupakan upaya menampilkan, memaparkan atau menyajikan data. Sebagai sebuah Langkah kerja analisis, display data dapat dimaknai sebagai upaya menampilkan, memaparkan dan menyajikan secara jelas data-data yang dihasilkan dalam bentuk gambar, grafik, bagan, table dan sejenisnya.

⁷ Ibrahim Metodologi Penelitian Kualitatif, h. 104

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada tahap peneliti dapat melakukan konfirmasi dalam rangka mempertajam data dan memperjelas pemahaman dan tafsiran yang telah dibuat sebelum sampai pada akhir penelitian.⁸

Adapun metode analisis data yang penulis gunakan adalah metode data deskriptif kualitatif. Metode dan deskriptif kualitatif maksudnya adalah proses analisis yang akan didasarkan pada kaidah deskriptif dan kualitatif. Kaidah deskriptif adalah proses analisis yang dilakukan terhadap seluruh data yang telah didapatkan dan diolah kemudian hasil analisis tersebut disajikan secara keseluruhan.

Jadi dapat disimpulkan, metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Peneliti menganalisis data yang telah ditemukan di sekolah.



⁸ Ibrahim, Metode Penelitian Kualitatif, h. 108

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 515 A Tahun 1995 tanggal 25 Nopember 1995 tentang penerangan Madrasah Tsanawiyah Swasta persiapan negeri Siwa menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Pitumpanua namun seiring waktu dan seterusnya kembali lagi berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo sampai sekarang berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 870 Tahun 2016 Tanggal 30 Desember 2016

Sejak dinegerikan sampai sekarang Kepala Madrasah nya yaitu :

1. Hj. Sitti Aisyah, BA Tahun 1996 – 2001 (Almarhumah)
2. H. Muhammad Safwan Semmang, BA Tahun 2001 (Almarhum)
3. Abdul Samad, S.Ag Tahun 2001 – 2003
4. H. Muhammad Yunus, S.Ag,M.Ag Tanggal 6 Mei 2003 – 29 Agustus 2009
5. Drs. H, Bakri, M.Pd.I Tanggal 29 Agustus 2009 – 31 Desember 2019
6. Abdul Azis, S.Pd.I.,MA Tanggal 31 Desember 2019 – 31 Mei 2023
7. Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd Tanggal 1 Juni 2023 sampai sekarang

B. Deskripsi Data

1. Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

a. Identitas Madrasah

Nama Madrasah	: Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo
Jalan	: Poros Makassar - Palopo
Kelurahan	: Bulete
Kecamatan	: Pitumpanua
Kabupaten	: Wajo

- b. Nama dan Alamat Penyelenggara : Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo
 Jl. Poros Makassar-Palopo
- c. NSS / NSM : 121173130001
- d. Jenjang Akreditasi : A
- e. Tahun Didirikan : 1995
- f. Tahun Beroperasi : 1995
- g. Status Tanah : Milik Negara
- a) Surat Kepemilikan Tanah
 Sertifikat / Akte : Sertifikat
- b) Luas Tanah : 14.580 M
- h. Status Bangunan : Milik Negara
- a) Surat Izin Bangunan
- b) Luas Bangunan : 6.080 M
- i. Jumlah Siswa dalam 3 Tahun Terakhir

Tabel 4.1
Data Siswa Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

KELAS	JUMLAH SISWA			KETERANGAN
	2020/2021	2021/2022	2022/2022	
VII	203	204	162	
VIII	223	194	199	
IX	191	214	187	
JUMLAH	617	612	548	

Sumber Data : TU MTsN Wajo 2023

Tabel 4.2
Data Ruang Kelas Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

a.	Kelas VII	7	Ruang	Kondisi Baik / Rusak
b.	Kelas VIII	7	Ruang	Kondisi Baik / Rusak
c.	Kelas IX	7	Ruang	Kondisi Baik / Rusak

Sumber Data : TU MTsN Wajo 2023

2. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

a. Visi : Terwujudnya insan cendekia yang berakhlak mulia, mandiri, kompetitif, dan menguasai iptek

b. Misi :

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Menyelenggarakan pengembangan diri sehingga peserta didik dapat berkembang sesuai dengan minat dan bakat
- 3) Menumbuh kembangkan perilaku terpuji dan menjadi teladan bagi teman dan masyarakat
- 4) Mengupayakan dan memberdayakan fasilitas, sarana prasarana dan teknologi pendidikan dalam proses pembelajaran.
- 5) Menciptakan lingkungan madrasah yang disiplin, nyaman, dan harmonis dalam bingkai kehidupan madrasah yang religious.¹

3. Keadaan Guru

Guru adalah elemen kunci dari sistem pendidikan yang bila digabungkan dengan elemen lain, memberikan tujuan pendidikan. Guru memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, ketersediaan guru harus sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, setiap pendidik diharapkan memiliki kompetensi yang baik karena tugas mereka adalah memberikan bimbingan dan pembelajaran kepada siswa.

Tabel berikut menunjukkan jumlah guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo :

¹ Sumber Data, Dokumen Tata Usaha MTsN Wajo, 2023

Tabel 4.3
Nama Guru dan Staf Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

No.	Nama Guru / Staf	Jabatan
1.	Abdul Azis, S.Pd.I.,MA	Guru Ahli Madya/Kamad
2.	Dra. Hj. Tajeriani	Guru Ahli Madya
3.	Drs. Muhammad Aras	Guru Ahli Madya
4.	Fitriyani, S.Pd	Guru Ahli Madya
5.	Sulhan, S.Ag, M.Pd	Guru Ahli Madya
6.	Hj. Sumiati S, S.Ag	Guru Ahli Madya
7.	Hariyani P, S.Pd	Guru Ahli Madya
8.	Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd	Guru Ahli Madya
9.	H. Jumardin, S.Ag.,M.Pd	Guru Ahli Madya
10.	Musjaya, SE	Guru Ahli Madya
11.	Sudarmin Safwan, S.Ag	Guru Ahli Madya
12.	Hj. Sitti Aisyah, S.Ag	Guru Ahli Madya
13.	Hj. Evi Ekawati, S.Pd.I	Guru Ahli Madya
14.	Deni Hastuti, S.Pd	Guru Ahli Madya
15.	Rosmini Said, ST, M.Pd	Guru Ahli Pertama
16.	Muh. Murdiwan, S.Pd	Guru Ahli Pertama
17.	Maulidya Ekasary, S.Pd	Guru Ahli Pertama
18.	Risnal, S.Pd	Guru Ahli Pertama
19.	Haeruddin S, S.Pd.I	Ahli Pertama-Guru Bahasa Inggris
20.	Mustakim, S.Pd.I	GTT

21.	Darmawati, S.Pd	GTT
22.	Ahmad Amiruddin, S.Pd	GTT
23.	Yusriani, S.Pd.I.,M.Pd	GTT
24.	Abdul Azis, S.Pd	GTT
25.	Hasnidar Ashari, S.Pd	GTT
26.	Cynthia Erianingrum, S.Pd	GTT
27.	St. Rahmatia Razak, S.Pd	GTT
28.	Muhammad Jawadi, SE	GTT
29.	Salmi, S.Pd.I	GTT
30.	Hulmiati Idris, S.Pd	GTT
31.	Irmawati, S.Pd	GTT
32.	Farman, S.Pd	GTT
33.	Ramli, S.Or	GTT
34.	Liza Safitri, S.S	GTT
35.	Besse Fausiah, S.Pd	GTT
36.	Tenrisannah, S.Pd	GTT
37.	Yuyun Aspayanti, S.Pd	GTT
38.	Besse Ria Fahira, S.Pd	GTT
39.	Hasnidar Y, S.Pd	GTT
40.	Masnawati, S.Pd.I	Kepala Urusan Tata Usaha
41.	Amintar, S.Pd.I, M.Pd	Pelaksana Bendahara
42.	Ratnawati, S.Pd	Pelaksana Pengelola Kepegawaian

43.	Sirajuddin, K	Pengelola Pengolah Data
44.	Hasanuddin, S.Pd	Operator TU
45.	Budi Susiawan, S.Sos	Operator TU
46.	Dewi Jannati Aminah Nur, S.I.Kom	Operator TU
47.	St. Rahmah, S.AP	Pustakawan
48.	Hamid	Petugas Kebersihan
49.	Abd. Malik	Satpam
50.	Nurhayati	Pramu Bakti / Petugas Kebersihan

Sumber Data : TU MTsN Wajo, 2023

4. Keadaan Peserta Didik

Tabel berikut menunjukkan jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo :

Tabel 4.4
Jumlah Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa
1.	2017/2018	193
2.	2018/2019	196
3.	2019/2020	152
4.	2020/2021	177
5.	2021/2022	203

Sumber Data : TU MTsN Wajo 2023

5. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.5
Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

No	Komponen Sarana dan Prasarana	Jumlah	Ket
1.	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2.	Ruang Dewan Guru	1	Baik
3.	Ruang Kelas	21	Baik
4.	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5.	Ruang Osis	1	Baik

6.	Perpustakaan	1	Baik
7.	Wc	15	Baik
8.	Gudang	1	Baik
9.	Lapangan Futsal, Volly, dan Sepak Takraw	1	Baik
10.	Smart TV	3	Baik
11.	Tempat Parkir	2	Baik
12.	Kantin	3	Baik

Sumber Data : TU MTsN Wajo 2023

6. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Adapun struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo tahun 2022/2023 dapat dilihat di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo



Sumber Data : TU MTsN Wajo 2023

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu yang dapat menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam memanfaatkan peluang dan digitalisasi sehingga, dapat membentuk sumber daya manusia yang berkompeten dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin canggih seiring dengan berjalannya waktu. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai fungsi, antara lain :

Berdasarkan wawancara terhadap informan yang dilakukan oleh peneliti, bagaimana analisis manajemen sumber daya manusia dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital.

a. Perencanaan

Perencanaan mengelola sumber daya manusia agar dapat bertahan dan berhasil dan menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi pembelajaran berbasis media digital serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan.

Berdasarkan wawancara terhadap narasumber tentang perencanaan smart tv di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo kepada bapak Muh. Murdiwan, S.Pd, beliau mengatakan bahwa :

“sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo bisa di bilang sebanyak 70% sudah siap menggunakan media digital sebagai media pembelajaran karena kebanyakan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo sudah mengikuti pelatihan baik online maupun offline, jadi kepala madrasah mewajibkan untuk guru minimal mengikuti 2-3 pelatihan selama masa liburan.”²

² Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Drs. Muhammad Aras. Beliau mengatakan bahwa :

"Langkah pertama dalam penyusunan perencanaan adalah membentuk tim untuk mengagendakan mana strategi yang akan direncanakan, kemudian rencana dari tahun sebelumnya yang belum terlaksana, jadi terlaksana untuk tahun ini dan tahun yang akan datang, seperti berbasis media digital yaitu smart tv."³

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“sumber daya manusia dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital adalah dengan cara mengikuti pelatihan, workshop tentang menggunakan media digital dalam hal ini smart tv sebelum mengimplementasikan kepada peserta didik”.⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Risnal, S.Pd :

“sumber daya manusia atau guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo itu berbakat dalam menggunakan media digital seperti smart tv. tapi alangkah lebih baik jika tetap mengikuti pelatihan tentang cara mengimplementasikan media digital itu sendiri”⁵.

Hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, setiap guru diwajibkan mengikuti 2-3 pelatihan selama libur. Pembelajaran digital berfungsi sebagai alat perantara untuk guru menyampaikan bahan pembelajaran kepada siswa dan memungkinkan siswa menggunakan dan berinteraksi dengan berbagai media digital.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil dan tugas-tugas itu dibebankan kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya dan mengalokasikan sumber daya manusia dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan.

³ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

⁴ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

⁵ Risnal, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber tentang pengorganisasian. Ibu Maulidya Ekasary, S.Pd. Mengatakan bahwa :

“pengorganisasian smart tv itu dilaksanakan oleh semua stakeholder yang ada di sekolah”⁶

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Drs. Muhammad Aras, S. Beliau mengatakan bahwa :

“pengorganisasian dalam sekolah itu sudah mempunyai bagiannya masing-masing, dalam hal smart tv itu urusan sarana dan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar”

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Muh. Murdiwan, S.Pd.

“sumber daya manusia itu sangat penting tanpa sumber daya manusia bagaimana kita mencapai sesuatu itu pasti mustahil, jadi perannya disini sangat penting dikarenakan menjadi ujung tombak pelaksanaan dari pembelajaran media digital itu sendiri, jadi yang pertama dibenahi disini adalah sumber daya manusianya hal itu telah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo ini bagaimana guru-guru tetap didorong dan dimotivasi untuk meningkatkan kompetensi dibidang pengetahuan digitalnya”⁷

Dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian dalam implementasi pembelajaran seperti smart tv sudah diatur oleh bagian sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar dan sumber daya manusia itu sendiri.

c. Pengarahan

Pengarahan dilakukan agar sumber daya manusia dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja dapat lebih efektif dan efisien serta menggerakkan tenaga pendidik untuk bekerja agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

⁶ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

⁷ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber. Ibu Maulidya Ekasary, S.Pd. yang mengatakan bahwa :

“pengarahan yang dilakukan oleh seorang guru mendampingi dan mengajarkan nilai moral kepada mereka”⁸

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu Hj. Nurlelah, S.Ag., M.Pd.

“pengarahan yang dilakukan oleh guru mengasah pola pikir siswa dengan terus belajar dengan memperhatikan pembelajaran berbasis media digital menggunakan smart tv hingga berhasil”⁹

Penulis dapat mengambil kesimpulan dari wawancara dengan beberapa narasumber bahwa seorang guru harus mendampingi dan mengajarkan nilai moral kepada peserta didik dan memperhatikan pembelajaran berbasis media digital menggunakan smart tv serta tidak lepas juga dari metode pembelajaran yang kita gunakan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah hal yang dilakukan dalam manajemen untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan serta kegiatan untuk mengendalikan tenaga kerja agar mentaati peraturan yang ada dan bekerja sesuai dengan aturan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Drs. Muhammad Aras. Beliau mengatakan bahwa :

“ untuk mencapai kesuksesan itu harus diterapkan kedisiplinan kepada guru dan seluruh stakeholder yang ada di sekolah dan mengingat bahwa guru itu selaku penggerak dan pelaku perubahan itu sendiri”.¹⁰

⁸ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

⁹ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

¹⁰ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd.

“kesuksesan itu jika guru dapat memahami setiap media digital terutama smart tv dan dapat memberikan ide terbuka atau cakrawala yang luas”¹¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Maulidya Ekasary, S.Pd.

“ dalam mencapai kesuksesan sumber daya manusia harus meningkatkan skill dalam menggunakan media digital dan cara menyampaikannya harus secara efisien dan optimal”¹²

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa guru berusaha untuk terus belajar dengan mengikuti sesi pelatihan dan menyadari bahwa penggunaan media digital berbasis smart tv efisien dan ideal untuk diimplementasikan pada proses belajar mengajar.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber. Apa yang bapak ibu upayakan dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital sehingga materi dapat disampaikan dengan lengkap dan efektif.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Hj. Nurlelah,S.Ag.,M.Pd. Mengatakan bahwa :

“ dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital sehingga tersampaikan dengan baik, dengan cara perkenalan, bimbingan, memberikan metode, melaksanakan simulasi dan evaluasi, melalui jadwal yang sudah disiapkan, agar peserta didik tidak tertinggal”.

¹¹ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

¹² Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ibu Maulidya Ekasary, S.Pd.

“ terjadi pembelajaran yang sangat menyenangkan, peserta didik lebih mudah menyerap materi pembelajaran dan waktu yang digunakan lebih efisien”.¹³

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Muh. Murdiwan, S.Pd. Yang mengatakan bahwa :

“upaya kita dalam mengimplementasikan media tadi dengan pencapaian tujuan pembelajaran itu tentu tidak kita tidak lepas juga dari metode pembelajaran yang kita gunakan karena sebaik dan secanggih apapun media yang kita gunakan jika tidak sama dengan metode pembelajaran yang baik dan efektif tentu tidak membantu dan mencapai tujuan pembelajaran yang akan kita sampaikan”¹⁴

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Risnal, S.Pd. Yang mengatakan bahwa :

“upaya kita dalam mengimplementasikan media dengan cara memahami karakteristik setiap anak dan materi yang kita berikan itu sesuai dengan apa yang ingin disampaikan dan bisa dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari”¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber penggunaan smart TV khususnya berdampak pada PBM (proses belajar mengajar) baik bagi siswa maupun guru dan proses pembelajaran sangat terbantu baik bagi guru maupun siswa.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan karena telah memberikan kontribusi pikiran, perhatian, kemampuan dan kinerjanya terhadap sekolah. Kompensasi sangat penting untuk memperoleh, memelihara dan mempertahankan angkatan kerja yang produktif.

¹³ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

¹⁴ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

¹⁵ Risnal, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber, Ibu Maulidya Ekasary, S.Pd, mengatakan bahwa :

“pihak sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik karena para tenaga pendidik yang ada di MTsN Wajo selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”¹⁶

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Drs. Muhammad Aras.

“tidak ada perbedaan antara tenaga pendidik yang satu dengan yang lain, pemberian kompensasi itu disesuaikan dengan golongan masing-masing guru”¹⁷

Dari hasil wawancara beberapa narasumber, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara tenaga pendidik dan pemberian kompensasi disesuaikan dengan golongan masing-masing dan guru selalu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan sekolah dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama dan saling menguntungkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber, bapak Drs. Muhammad Aras. Beliau mengatakan bahwa :

“dalam pengintegrasian di sekolah seluruh stakeholder harus bekerja sama dalam keberhasilan menggunakan smart tv.

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Risnal, S.Pd. Mengatakan bahwa :

“dalam suatu lembaga pendidikan itu kita harus bekerja sama untuk mewujudkan kepentingan sekolah”¹⁸

¹⁶ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

¹⁷ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

¹⁸ Risnal, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Hal yang sama juga dikatakan oleh bapak Muh. Wurdiwan, S.Pd.

Mengatakan bahwa :

“seluruh stakeholder bersama-sama dalam belajar untuk mengikuti pelatihan untuk menggunakan smart tv”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama para narasumber, peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa seluruh guru atau stakeholder yang ada di sekolah semua harus bekerja sama dalam mewujudkan keberhasilan menggunakan smart tv.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik dan loyalitas sumber daya manusia agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber, Ibu Maulidya Ekasary, S.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“kegiatan pemeliharaan itu bisa dilakukan bersama-sama dengan seluruh guru”

Hal yang sama juga dikatakan oleh ibu Hj. Nurlelah, S.Ag, M.Pd.

“pemeliharaan yang dilakukan maksudnya disini bekerja sama dalam meningkatkan pelatihan tentang menggunakan smart tv”.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama para narasumber, peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa para guru yang ada di sekolah bisa melakukan pemeliharaan dengan cara bekerja sama.

¹⁹ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

²⁰ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku, sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan, sadar tugas dan tanggung jawabnya serta mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber, tentang kedisiplinan dengan ibu Hj.nurlelah, S.Ag.,M.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“kedisiplinan seorang guru dapat ditunjukkan dengan cara datang di sekolah tepat waktu dan masuk kelas sesuai jadwal mengajar sehingga pembelajaran digital menggunakan smart tv bisa efektif dan optimal”²¹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa ke sekolah harus tepat waktu dan masuk kelas harus sesuai jadwal mengajar sehingga pembelajaran digital bisa efektif dan optimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu lembaga. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan lembaga, keinginan karyawan, kontrak kerja habis dan pensiun. Dan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberhentian sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber. Bapak Drs. Muhammad Aras. Beliau mengatakan bahwa :

“pemberhentian seorang pegawai dari sekolah itu jika sudah mencapai masa pensiun”²²

²¹ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

²² Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

Hal yang sama juga dikatakan oleh ibu Hj. Nurlelah, S.Ag,M.Pd.

“pegawai sudah mencapai masa pensiun, maka pegawai sudah tidak ke sekolah”

Dari hasil wawancara beberapa narasumber di atas penulis dapat menghasilkan kesimpulan bahwa seorang pegawai itu akan berhenti jika seorang guru itu sudah mencapai masa pensiun.

2. Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Analisis Manajemen Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di MTsN Wajo.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada narasumber, kelemahan penggunaan media digital dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti bersama narasumber bapak Risnal S.Pd yang mengatakan bahwa :

“kelemahannya itu, kadang pembelajaran tidak berlangsung atau pada saat mati lampu dan wifi tidak bagus”²³

Peneliti menyadari beberapa tantangan dalam mengelola atau mengontrol smart TV, jaringan guru, dan materi pembelajaran berbasis media digital.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama bapak Muh. Murdiwan, S.Pd yang mengatakan bahwa :

“sarana dan prasarananya yang terbatas, otomatis pembelajaran digital ini belum menjangkau siswa secara merata dan kelemahannya juga jika kontrol guru kurang baik maka tentu ada penyalahgunaan terhadap alat-alat pendukung media yang disiapkan atau Handphone jika tidak memperhatikan siswa akan menyalahgunakan”.²⁴

²³ Risnal, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

²⁴ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama bapak Risnal, S.Pd. yang mengatakan bahwa :

“jika guru tidak memperhatikan peserta didik pada saat pembelajaran menggunakan hp dan guru mengarahkan peserta didik untuk membuka aplikasi youtube untuk menonton materi, akan tetapi siswa biasa membuka whatsapp jika kontrol guru tidak baik”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber bapak Muh. Murdiwan, S.Pd yang mengatakan bahwa untuk mengatasi kendala yang terjadi pada saat pengorganisasian smart tv :

“misalnya ada siswa yang tidak membawa handphone siswa tersebut diikutkan saja ke temannya yang membawa handphone yang tadinya direncanakan belajar secara individu kita laksanakan secara berkelompok”²⁶

Hal yang sama juga di sampaikan oleh bapak Risnal, S.Pd yang mengatakan bahwa :

“untuk mengatasi kendala jika smart tv tidak memenuhi kelas yang ada selama ini yang dilakukan adalah penjadwalan terhadap guru-guru yang akan menggunakan media yang tadi dan penjadwalan diatur setiap awal bulan”

Hal yang sama juga disampaikan oleh bapak Drs. Muhammad Aras. yang mengatakan bahwa :

“jika smart tv terkendala untuk di pakai mengajar biasanya guru memakai proyektor atau paling tidak kembali ke pembelajaran manual”²⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh ibu Maulidya Ekasary, S.Pd yang mengatakan bahwa :

“ jika dalam mengimplementasikan smart tv terjadi kendala seperti mati lampu atau jaringan internet tidak stabil maka guru di MTsN Wajo mempersiapkan materi yang sama menggunakan power point”²⁸

²⁵ Risnal, S.Pd, Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

²⁶ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

²⁷ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

²⁸ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd yang mengatakan bahwa :

“untuk mengatasi kendala tersebut bisa dengan cara mengirimkan buku digital kepada peserta didik melalui grup whatsapp”²⁹

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama beberapa narasumber, peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa kendala yang biasa terjadi pada saat menggunakan smart tv itu jaringan yang kurang bagus dan kurangnya sarana dan prasarana tetapi kendala itu bisa di atasi jika kurangnya smart tv di sekolah bisa dilakukan penjadwalan kepada guru siapa yang akan menggunakan smart tv dan jika smart tv tidak mendukung para guru bisa mempersiapkan materi yang sama menggunakan power point.

Pembelajaran tatap muka dilakukan dengan media smart tv pada zaman digital ini, kita sebagai guru harus lebih mendorong peserta didik untuk mengembangkan bakat dan minatnya dengan membuat pembelajaran yang menarik. Agar siswa lebih semangat dalam melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan smart tv, peserta didik bisa kita arahkan ketujuan positif pasti akan mendapatkan hasil yang baik dan banyak manfaatnya pada zaman digital ini peserta didik lebih pandai atau cepat menangkap dalam penggunaan alat komunikasi. Sebagai guru kita harus membuat hal-hal baru dengan mengimplementasikan media digital smart tv untuk pembelajaran. Dengan cara memanfaatkan infrastruktur dan media digital yang sesuai dalam proses pembelajaran.

²⁹ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

Adapun faktor pendukung dan penghambat sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

1) Sarana dan Prasarana

Sekolah telah menyiapkan sejumlah fasilitas untuk membantu belajar siswa. Agar proses pembelajaran berhasil, guru sebagai pendidik harus memanfaatkan sarana dan prasarana yang sudah ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber selaku guru IPA, bapak Muhammad Aras. Beliau mengatakan

“Faktor pendukung dalam pembelajaran berbasis media digital adalah sarana dan prasarananya”³⁰

Begitu pula yang dikatakan oleh ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd selaku guru fiqih yang mengatakan bahwa :

“faktor pendukung yaitu ruang kelas, lab voltase, lab ipa, smart tv, wifi dan fasilitas disetiap kelas”³¹

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber memungkinkan penulis untuk menarik kesimpulan bahwa salah satu alasan yang mendukung penerapan media digital adalah ketersediaan sarana dan prasarana.

2) Metode Pembelajaran

Sebagai pendidik, guru harus memperhatikan teknik dan materi yang tepat untuk digunakan selama pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber selaku guru fiqih, ibu Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“salah satu faktor pendukungnya adalah media atau metode yang digunakan seorang guru ke siswanya”.

Begitu pula yang dikatakan oleh ibu Maulidya Ekasary, S.Pd yang mengatakan bahwa :

³⁰ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

³¹ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fiqih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

“Banyak faktor yang mendukung, tetapi salah satunya adalah kemampuan guru untuk menyampaikan materi pembelajaran menggunakan media berbasis digital”³²

Peneliti dapat menarik kesimpulan dari beberapa narasumber di atas bahwa metode pembelajaran menjadi salah satu faktor pendukung dalam mengimplementasikan media digital.

3) Motivasi

Keberhasilan belajar siswa sangat dipengaruhi oleh motivasi belajar. Keberhasilan belajar akan tercapai jika ada kemauan dan dorongan untuk belajar.

Menurut informasi yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber bapak Muh. Murdiwan, S.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“faktor pendukung terkait pembelajaran berbasis media digital adalah motivasi dan suasana belajar”³³

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti maka menghasilkan kesimpulan bahwa sarana dan prasarana, metode pembelajaran, dan motivasi adalah komponen pendukung pembelajaran berbasis media digital.

b. Faktor Penghambat

1) Kurangnya sumber daya listrik

Proses pembelajaran terhambat oleh kendala seperti padamnya lampu secara tiba-tiba yang terjadi saat pembelajaran berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber bapak Drs. Muhammad Aras. Beliau mengatakan bahwa :

“salah satu faktor penghambatnya adalah mati lampu dan siswa yang tidak fokus saat pembelajaran berlangsung”³⁴

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor penghambat implementasi pembelajaran berbasis media digital karena kurangnya alat bantu listrik untuk media digital atau sarana prasarana.

³² Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

³³ Muh.Murdiwan, S.Pd. Guru Bahasa Indonesia, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

³⁴ Drs. Muhammad Aras, Guru IPA, Wawancara Tanggal 29 Mei 2023

2) Kurangnya perhatian peserta didik dalam belajar

Ketika siswa berpartisipasi aktif dalam pendidikan mereka maka proses pembelajaran akan berjalan lancar. Adapun salah satu kendalanya adalah kurangnya fokus siswa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber, ibu Maulidya Ekasary, S.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“faktor penghambatnya itu ketika ada siswa yang tidak bisa fokus dalam belajar ketika proses pembelajaran berlangsung”³⁵

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor penghambat implementasi pembelajaran berbasis media digital adalah kurangnya perhatian siswa.

3) Jaringan

Jaringan merupakan salah satu aspek yang mendukung pembelajaran, namun juga dapat menjadi penghambat. Koneksi internet yang buruk mencegah penggunaan media yang terhubung ke jaringan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada narasumber, ibu Hj. Nurlelah, S.Ag,M.Pd. Beliau mengatakan bahwa :

“faktor penghambat dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital yaitu jaringan yang tidak mendukung”³⁶

Peneliti dapat menarik kesimpulan dari narasumber bahwa salah satu faktor penghambat implementasi pembelajaran berbasis media digital adalah jaringan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat dikatakan bahwa faktor penghambat implementasi pembelajaran berbasis media digital adalah kurangnya alat bantu listrik atau sarana dan prasarana serta kurangnya perhatian siswa dan jaringan.

³⁵ Maulidya Ekasary, S.Pd, Guru Bahasa Inggris, Wawancara tanggal 31 Mei 2023

³⁶ Hj. Nurlelah, S.Ag.,M.Pd, Guru Fikih, Wawancara tanggal 29 Mei 2023

3. Solusi Dalam Mengatasi Hambatan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di MTsN Wajo.

Upaya yang dilakukan oleh guru agar pembelajaran berbasis media digital yang idealnya dapat berlangsung meskipun banyak tantangan yang dihadapi saat menggunakan media digital yang memanfaatkan smart tv di kelas.

Adapun solusi yang dapat dilakukan adalah terus memperbaiki dan meningkatkan sarana dan prasarana media digital serta guru dimotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri untuk menguasai ilmu pengetahuan tentang teknologi. Sekolah harus mengadakan seminar atau pelatihan tentang menggunakan media digital untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengoperasikan media digital terutama smart tv.

Sebagai kesimpulan, dalam hal ini smart tv sudah ada sejak lama dan bukan sesuatu yang baru. Akan tetapi smart tv sekarang ini sangat membuat kita takjub dengan perkembangannya. Dan guru dimotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri dalam menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan sekolah harus mengadakan seminar atau pelatihan tentang cara menggunakan media digital untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengoperasikan smart tv dan sekolah telah dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas lainnya seperti wifi yang otomatis untuk membuat smart tv itu dikatakan cerdas dan perangkat yang bisa terhubung dengan media pembelajaran. Smart tv adalah sebuah terobosan yang baru dalam dunia pendidikan dengan harapan pembelajaran dapat menjadi efisien dan efektif dari segi waktu peserta didik bisa mengakses langsung materi-materi pembelajaran lewat aplikasi youtube.

Pembahasan

Kemajuan teknologi informasi yang memberikan peluang kepada siswa agar memperoleh pengetahuan yang berlimpah sehingga dalam dunia pendidikan dengan menerapkan pembelajaran berbasis media digital dapat membantu siswa dengan mudah memahami materi pembelajaran dan dengan manajemen yang baik bagi semua sumber daya merupakan hal penting untuk difungsikan secara maksimal agar tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai. Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

1. Perencanaan

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo telah mengagendakan strategi yang akan direncanakan yaitu dengan mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital berupa smart tv dengan pertimbangan sumber daya manusia di sekolah tersebut sebanyak 70% sudah siap menggunakan media digital karena sebagian besar guru telah mengikuti pelatihan baik online maupun offline. Dalam hal ini, perencanaan sumber daya manusia termasuk dalam pendekatan sistem sosial yang dalam pemecahan selalu memperhitungkan faktor-faktor lingkungan disetiap ada permasalahan. Maka diusahakan diselesaikan sebaik mungkin dengan resiko yang paling kecil baik bagi pihak tenaga kerja maupun pemberi kerja. Dalam perencanaan juga dilakukan proses persiapan kebutuhan akan sumber daya manusia yang telah siap untuk menggunakan media digital dalam mengimplementasikan smart tv dalam proses pembelajaran. Yang dapat dilakukan adalah berusaha dengan mengikuti pelatihan untuk mengetahui bagaimana cara menggunakan dan mengoperasikan media digital berupa smart tv dengan memperhatikan jumlah dan kondisi guru yang telah siap memasuki era digitalisasi.

2. Pengorganisasian

Sumber daya manusia merupakan pondasi dari pelaksanaan pembelajaran media digital dan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo para guru dimotivasi untuk meningkatkan kompetensi di bidang pengetahuan digitalnya serta tugas dibagi sesuai dengan kemampuan masing-masing stakeholder yang ada di sekolah. Dalam hal ini, pengorganisasian termasuk dalam pendekatan system sosial yang dilakukan dalam rangka menjalin komunikasi dan menumbuhkan partisipasi dari seluruh sumber daya manusia yang ada dalam mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap individu sehingga menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Pengorganisasian bukan hanya mengatur orang tapi juga unit yang ada di sekolah salah satunya adalah media digital berupa smart tv.

3. Pengarahan

Sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dapat membimbing serta mengajarkan nilai-nilai moral kepada siswa dengan memberikan motivasi agar semangat dalam belajar dengan menggunakan media digital berupa smart tv. Dalam hal ini pengarahan termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Suatu proses yang terdiri dari berbagai unsur yang satu sama lain berkaitan secara sistematis yang saling menunjang dan melengkapi sesuai dengan peran dan kedudukan masing-masing serta semuanya didukung oleh setiap aspek. Perlunya ada komunikasi dan umpan balik dalam pengarahan agar rasa kepedulian terbentuk sehingga suatu hubungan sosial yang menguntungkan serta sumber daya manusia yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo dapat bertanggung jawab dengan segala

tugas yang diberikan agar dalam memberikan bimbingan kepada siswa dapat terjalin dengan baik

4. Pengendalian

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo diterapkan kedisiplinan kepada seluruh stakeholder yang ada di sekolah dan dalam mencapai kesuksesan sumber daya manusia perlu ditingkatkan kemampuan dalam menggunakan media digital untuk mengoperasikan smart tv. Dalam hal ini, pengendalian termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Suatu proses untuk mengatur kegiatan dan menerapkan kedisiplinan kepada seluruh stakeholder agar kegiatan organisasi atau lembaga diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang ada di sekolah dalam menggunakan media digital dan pengendalian sumber daya manusia erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai karena semakin baik pengendalian sumber daya manusia maka semakin besar pula dorongan para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinannya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika terbina kerjasama yang harmonis antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan. Pengendalian manajemen tidak hanya terbatas pada pengukuran kinerja tetapi juga berkaitan dengan fungsi pengawasan, penetapan standar, upaya mendorong dan memberi kesempatan dalam hal meningkatkan kemampuan untuk menggunakan media digital. Oleh karena itu, pengendalian manajemen harus didukung dengan struktur organisasi yang sesuai, manajemen sumber daya manusia, dan lingkungan yang kondusif.

5. Pengembangan

Untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo perlu memilih metode pembelajaran yang tepat dan efektif untuk disampaikan kepada siswa dalam kegiatan belajar mengajar, dalam hal ini, pengembangan termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilakukan oleh suatu lembaga untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dan hal ini bertujuan agar sumber daya manusia semakin kreatif dalam bekerja dengan menggunakan metode pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar. Dengan menggunakan metode, pembelajaran akan menjadi lebih efisien dan pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan potensi pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan baik untuk dirinya sendiri maupun lembaga.

6. Kompensasi

Kompensasi yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo tidak memiliki perbedaan antara pendidik dengan yang lain karena pemberian kompensasi disesuaikan dengan golongan masing-masing, dalam hal ini, kompensasi termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Lembaga pendidikan harus memiliki sumber daya manusia (guru) yang berkualitas dan professional. Dengan adanya sumber daya manusia baik kepala madrasah, guru, staf, dan tenaga kerja lainnya haruslah diberikan kompensasi yang layak dan adil untuk mempertahankan dan memotivasi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Kompensasi yang diterima oleh guru dan tenaga kependidikan yang berada di suatu instansi akan memberikan pelayanan jasa pendidikan yang baik dan kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan,

insentif, bonus, atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada suatu lembaga pendidikan serta dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

7. Pengintegrasian

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo pengintegrasian dilakukan oleh seluruh stakeholder yang ada di sekolah dengan bekerja sama dalam mencapai keberhasilan dalam mengimplementasikan media digital berupa smart tv. Dalam hal ini pengintegrasian termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Pengintegrasian merupakan hal untuk menyatukan keinginan pegawai dan kepentingan suatu lembaga agar terjalin kerjasama yang seimbang dan saling menguntungkan dan hal ini sangat penting serta merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil bagi lembaga maupun terhadap pegawai agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan suatu lembaga.

8. Pemeliharaan

Seluruh sumber daya manusia yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo berupaya dalam menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan personalitas agar tetap konsisten dalam melaksanakan tugas dengan baik. Dalam hal ini. Pemeliharaan termasuk dalam pendekatan sistem sosial dan pemeliharaan pegawai merupakan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap pegawai agar tetap konsisten dan bekerja secara produktif untuk menunjang dalam pencapaian tujuan suatu lembaga sehingga keamanan, keselamatan, dan kesehatan pegawai perlu mendapatkan pemeliharaan sebaik-baiknya karena pemeliharaan sumber daya manusia merupakan nilai tambah dan upaya pemeliharaan perlu dilakukan

secara terus-menerus selama pegawai masih mempunyai hubungan kerja dengan suatu lembaga.

9. Kedisiplinan

Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan lembaga salah satunya ditunjukkan dengan cara datang ke sekolah tepat waktu dan masuk di kelas sesuai dengan jadwal mengajar sehingga pembelajaran menjadi efektif dan efisien. Dalam hal ini, kedisiplinan termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya agar dapat membuat seseorang menjadi bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan suatu lembaga dapat tercapai. Kedisiplinan yang baik jika pegawai datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan suatu lembaga.

10. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu lembaga salah satunya disebabkan karena pegawai dari sekolah telah mencapai masa pensiun. Dalam hal ini pemberhentian termasuk dalam pendekatan sistem sosial. Seorang karyawan atau pegawai tidak mungkin akan selalu bekerja pada lembaga tertentu. Lembaga harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan pemberhentian berarti berakhirnya keterikatan kerja pegawai terhadap suatu lembaga serta pemberhentian pegawai menyebabkan terlepasnya pihak lembaga dan pegawai dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai

pegawai. Untuk pemberhentian atas permohonan pegawai sendiri karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk memperbaiki nasib dan pemberhentian bisa juga terjadi perihal pegawai yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan juga telah mencapai batas usia pensiun.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Penggunaan media digital di MTsN Wajo menunjukkan bagaimana guru telah mampu mengimplementasikan pembelajaran media digital ke dalam pengajaran dan menggunakan teknologi seperti Smart TV untuk membantu siswa memahami dan memperdalam materi pelajaran. Pemadaman listrik dan koneksi internet yang buruk adalah dua contoh kendala teknis yang dapat berkembang saat menggunakan media digital di kelas. Hambatan non-teknis meliputi faktor-faktor yang harus diselesaikan oleh guru seperti keterampilan dan pengetahuan.

Untuk mengatasi masalah ini, guru harus terus belajar dengan cara mengikuti pelatihan dan workshop tentang menggunakan media digital untuk memperdalam memahami konsep pembelajaran untuk menjadi lebih efisien dan optimal.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat demi suksesnya kegiatan belajar mengajar, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memperluas pemahaman dan penggunaan media digital berbasis Smart TV, guru harus lebih mengembangkan kompetensinya dalam menciptakan media digital untuk pembelajaran.
2. Guru harus melakukan lebih banyak untuk mengembangkan keterampilannya dalam menciptakan media pembelajaran digital yang harus dijadikan sebagai alat penunjang proses pembelajaran melalui seminar, workshop, dan pelatihan. Hal ini akan memungkinkan guru untuk mengembangkan sumber pembelajaran digital yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan siswanya.
3. Untuk meningkatkan proses pembelajaran dan mencapai tujuan, guru harus memanfaatkan fasilitas yang ada di sekolah dengan sebaik-baiknya.
4. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih memiliki banyak kesalahan dan kekurangan, jadi penulis mengharapkan saran yang bermanfaat dari pembaca. Kami berharap penelitian ini akan meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana menggunakan sumber belajar berbasis media digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Trianto, 2012. *Model Pembelajaran Terpadu : Konsep, Strategi dan Implementasinya dalam KTSP*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Abdul Mujib & Jusuf Mudzakkir, 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Departemen Agama RI, Mushaf Al-qur'an dan Terjemahan
- Nurmawati dan Syafaruddin, Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif, (Medan : Perdana Publishing, 2011)
- Selvia Ema, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu*, Tesis IAIN Bengkulu.
- Agus Abu Hasan RM, Siti Zakiatul Amalia, 2019 Volume 9 Nomor 1. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid, Al-idarah: Jurnal Kependidikan Islam*.
- Novita, Frinda 2022. Analisis manajemen sumber daya manusia sektor publik dalam pelayanan di era digital, dkk fishum universitas karimun, volume 3 nomor 2 juli 2022
- Yudha Erwan Cakra, 2021. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten*, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Puspitasari Dewi, 2018. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di FISIPOL Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Skripsi fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, universitas islam negeri sunan kalijaga.
- Soekinjo, 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya, 2009. Edisi yang disempurnakan, Jilid 4 Jakarta: Departemen Agama.

- Azhar Chusnul, 2017. *Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an, Tarjih 14.1.*
- T. Hani Handoko, 1995 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Sutrisno Edy, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Kencana, 2009.
- Hamriani, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : Alauddin University Press.
- M Fitriah, 2018. Suud and Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Pendidikan Kedamaian Di Era Digital (Telaah Model Forgiveness Dalam Psikologi Islam), Fikrotuna : Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam.
- Rahmawati , 2022. Gambaran Penggunaan Media Digital Di MTs Al-Falah Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat, skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Azwar Saifuddin, 2009. *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Narbuko Cholid dan Abu Achmadi, 2013. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Maleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet, XXVI; Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ibrahim, 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*,. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta :PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana,
- Ni Wayan Dian Irmayani, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Hamka Faiz Ahmad, 2022 *Pemanfaatan Smart tv Sebagai Media Pembelajaran Visual PAI Di SMK Al Shighor Pangenan*, Tsaqafatuna : Jurnal Ilmu Pendidikan Islam.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

- Hasibuan, Malayu. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mardiyah, Nila. 2016, *Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Dalam Perspektif Islam*. Maqdis : Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Volume 1, Nomor 2 Juli-Desember 2016
- Alwi, Wirman Syafri, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*, Sumedang : Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.
- Rohmah, Nurruli Fatur, 2018. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. INTIZAM : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2 Nomor 1 Oktober 2018.
- Safe, Sedarmayanti dan Guke Yolani, 2016 “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung.*” Jurnal Ilmu Administrasi : Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi.
- Marlya Fatira AK, dkk 2021 “ *Pembelajaran Digital*” Bandung, Grup CV. Widina Media Utama
- Gesi Burhanuddin, dkk, 2019 *Manajemen dan Eksekutif*, Jurnal Manajemen, Volume 3 Nomor 2 Oktober 2019
- Hamdi, 2020 *Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kapupaten Tapin*, JIEB Jurnam Ekonomi Bisnis, Jilid 6 Nomor 2 Juli 2020
- Nur Imrah Mahirah, 2022 *Pemanfaatan Media Digital Pada Pembelajaran Al-Islam Kemuhammadiyah dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di SMP Unismuh Makassar* Fakultas Agama Islam
- Nuraeni, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah, Vol.III No. 1 Juni 2019
- Utamy Rahmah dkk, 2020 *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Journal of Education Reearch 2020

Noer Jannah Dewi Rahmawati Noer Jannah, dkk 2022 *Media Digital dalam Memberdayakan Kemampuan Berpikir Kritis Abad 21 pada Pembelajaran IPA di Sekolah Dasar* Jurnal Basicedu Volume 6 Nomor 1 Tahun 2022.

Alwy M. Adenuddin , 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya*. Sibatik Journal, Volume 1 No. 10, 2022

Johar Arifin dan A. Fauzi, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2007

Mukminin Amirul, dkk. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan* Yogyakarta : UNY Press, 2019

Bukit Benjamin , dkk. 2017 *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, dimensi pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : ZAHR Publishing

Purba Sukarman, dkk. 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori* Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi : 2022

Tumanggor Amiruddin, dkk 2021 *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta : Penerbit K-Media : 2021

Tsauri H. Sofyan, 2013 *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember : STAIN Jember Press, 2013

Sabrina, 2021 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : Umsu Press, 2021

Ghoffar E.M dkk, 2004 *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. Bogor : Pustaka Imam Asy-Syafi'I. 2004

LAMPIRAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914

Email: iaip@iaipalopo.ac.id Web: www.iaipalopo.ac.id

Nomor : B-0136/In.19/DP/PP.00.9/03/2023

Palopo, 09 Maret 2023

Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal

Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Kepada:

Yth. : Kepala Madrasah MTsN Wajo

Di

Bolabakka, Siwa Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Besse Ratu
Tempat/Tanggal Lahir : Siwa, 29 April 1996
NIM : 2005020022
Semester : V (Lima)
Tahun Akademik : 2022/2023
Alamat : Dusun Libukang, Desa Bulusiwa, Kec. Pitumpanua
Kab. Wajo

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Digital Di MTsN Wajo".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Direktur,



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.

NIP. 19710927 200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN WAJO
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI WAJO
Jl. Poros Makassar Palopo Bolabakka Pitumpanua-90992 Tlp. (0472) 321164

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B-084/Mts.21.24.01/PP.00.5/03/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Pelaksana Tugas Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo Kab. Wajo menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Besse Ratu
NIM : 2005020022
Semester : V (Lima)
Tahun Akademik : 2022/2023
Alamat : Dusun Libukang, Desa Bulusiwa, Kec. Pitumpanua Kab. Wajo

Bahwa yang bersangkutan diberikan izin melaksanakan penelitian di MTsN Wajo dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul “ **Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Digital Di MTsN Wajo**”.

Demikian surat keterangan Izin Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Siwa, 11 Maret 2023

Pt. Kepala Madrasah,



ABDULHAZIS, S.Pd.I., MA
NIP. 19720405 199703 1 003

FORMAT VALIDASI INSTRUMEN

Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital Di MTsN Wajo

1. Variabel 1 : Manajemen Sumber Daya Manusia

	Teori/konsep 1 (ahli....) ¹	Teori/konsep 2 (ahli....) ²	Teori/konsep 3 (ahli....) ³
Definisi Ahli	Secara etimologi, istilah manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata <i>to manage</i> , dalam <i>Westar New Coolegiate dictionary</i> , kata <i>manage</i> dijelaskan berasal dari bahasa Italia "managgio" dari kata "managiar" yang selanjutnya kata tersebut berasal dari bahasa Latin "manus" yang berarti "hands" kata <i>manage</i> dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, mencapai tujuan tertentu.	Manajemen merupakan suatu ilmu atau proses untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin serta mengendalikan usaha sebuah organisasi dengan semua aspek yang ada di dalamnya supaya tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien, manajemen yang berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan sempurna, cepat, tepat dan selamat merupakan manajemen yang bersifat efektif dan efisien.	Manajemen sumber daya manusia MSDM merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.
Definisi teoretis	Manajemen adalah membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama perilaku manusia dan kemampuan dan manajemen mengelolanya yang berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan sempurna, cepat tepat dan selamat merupakan manajemen yang bersifat efektif dan efisien.		

¹ Soekinjjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992), h.113

² Chusnul Azhar, Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-qur'an, (Tarjih 14, 1, 2017), h.1-8

³ Eddy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta : Kencana, 2009), h.5

Defenisi oprasional	
Indikator	1. Kekuatan 2. Kelemahan 3. Peluang 4. Ancaman
Sub Indikator (jika dibutuhkan)	



2. Variabel 2 : Pembelajaran Berbasis Digital

	Teori/konsep 1 (ahli....) ⁴	Teori/konsep 2 (ahli....) ⁵	Teori/konsep 3 (ahli....) ⁶
Definisi Ahli	Dalam menerima informasi kemampuan media pada era digital lebih memudahkan masyarakat karena dapat diperoleh dengan cepat. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa era digital merupakan era komputerisasi karena semua kegiatan manusia dapat disosialisasikan dengan media teknologi komputer dengan berbagai bentuk, representasi, numerik data berbagai model narasi yang bervariasi.	Berdasarkan jenis-jenis media digital diantaranya adalah, Internet, media sosial, buku berbicara elektronik, e-book, webblok, smartphone, devede. Bahwa media sosial internet yang bisa dilakukan dengan berbagai bentuk dan jenis dan tujuannya untuk mempermudah untuk memperoleh informasi	Perubahan zaman menuju era digital membawa dua hal yang seimbang kedua hal tersebut adalah hal yang negatif dan positif. Hal positif yang dapat dirasakan di era digital antara lain, lebih mudah dan cepat dalam mengakses berbagai informasi yang dibutuhkan.
Definisi Teoretis	Dalam menerima informasi kemampuan media pada era digital lebih memudahkan masyarakat karena dapat diperoleh dengan cepat, terdapat jenis-jenis media digital diantaranya adalah internet, media sosial, e-book, webblok, smartphne dan devede dan perubahan zaman menuju era digital.		
Defenisi Oprasional			

⁴ Abu Hasan Agus RM, Siti Zakiatul Amalia (Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Volume 9 Nomor 1, 2019)

⁵ Rahmawati, Gambaran Penggunaan Media Digital Di Mts Al-Falah Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat, Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022 h. 21-22

⁶ Fitriah M, Suud and Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Pendidikan Kedamaian Di Era Digital (Telaah Model Forgiveness Dalam Psikologi Islam), Fikrotuna : Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam, (2018)

Indikator	1. Kekuatan 2. Kelemahan 3. Peluang 4. Ancaman
Sub Indikator (jika dibutuhkan)	



Instrumen Pedoman Wawancara

Judul : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di MTsN Wajo

No	Indikator	Sub Indikator jika ada	Butir Pertanyaan
1.	Kekuatan		1. Bagaimana Sumber Daya Manusia dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital ?
			2. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan di MTsN Wajo
2.	Kelemahan		1. Apa kelemahan penggunaan media digital dalam pembelajaran ?
3.	Peluang		1. Apa yang bapak/ibu upayakan dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital sehingga materi dapat tersampaikan secara detail dan optimal dengan baik ?
4.	Ancaman		1. Apa saja kendala yang bapak/ibu temukan dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital ?
			2. Bagaimana bapak/ibu untuk mengatasi kendala tersebut

Validator,



Hasriadi, M.Pd

TRANSKRIP WAWANCARA INSTRUMEN MADRASAH TSANAWIYAH

NEGERI WAJO

1. Narasumber : Drs. Muhammad Aras
2. Pewawancara : Besse Ratu
3. Tanggal : 29 Mei 2023
4. Tempat : Dewan Guru

Q : Bagaimana sumber daya manusia dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital ?

A : Langkah pertama dalam penyusunan perencanaan adalah membentuk tim untuk mengagendakan mana strategi yang akan direncanakan, kemudian rencana dari tahun sebelumnya yang belum terlaksana, jadi terlaksana untuk tahun ini dan tahun yang akan datang, seperti berbasis media digital yaitu smart tv.

Q: Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo ?

A : Untuk mencapai kesuksesan itu, harus diterapkan kedisiplinan kepada guru dan seluruh stakeholder yang ada di sekolah dan mengingat bahwa guru itu selaku penggerak dan pelaku perubahan itu sendiri.

TRANSKRIP WAWANCARA INSTRUMEN MADRASAH TSANAWIYAH

NEGERI WAJO

1. Narasumber : Muh. Murdiwan, S.Pd
2. Pewawancara : Besse Ratu
3. Tanggal : 31 Mei 2023
4. Tempat : Lab. Bahasa Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Q : Bagaimana sumber daya manusia dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis media digital ?

A : Sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo bisa di bilang sebanyak 70% sudah siap menggunakan media digital sebagai media pembelajaran karena kebanyakan guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo sudah mengikuti pelatihan baik online maupun offline, jadi kepala madrasah mewajibkan untuk guru minimal mengikuti 2-3 pelatihan selama masa liburan.

Q : Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai kesuksesan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo ?

A: Sumber daya manusia itu sangat penting tanpa sumber daya manusia bagaimana kita mencapai sesuatu itu pasti mustahil, jadi perannya disini sangat penting dikarenakan menjadi ujung tombak pelaksanaan dari pembelajaran media digital itu sendiri, jadi yang pertama dibenahi disini adalah sumber daya manusianya hal itu telah dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo ini bagaimana guru-guru tetap didorong dan dimotivasi untuk meningkatkan kompetensi dibidang pengetahuan digitalnya

TRANSKRIP WAWANCARA INSTRUMEN MADRASAH TSANAWIYAH

NEGERI WAJO

1. Narasumber : Risnal, S.Pd
2. Pewawancara : Besse Ratu
3. Tanggal : 31 Mei 2023
4. Tempat : Lab. Bahasa Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Q : Apa kelemahan penggunaan media digital dalam pembelajaran ?

A : sarana dan prasarananya yang terbatas, otomatis pembelajaran digital ini belum menjangkau siswa secara merata dan kelemahannya juga jika kontrol guru kurang baik maka tentu ada penyalahgunaan terhadap alat-alat pendukung media yang disiapkan atau Handphone jika tidak memperhatikan siswa akan menyalahgunakan

Q : Apa yang bapak atau ibu lakukan dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital sehingga materi dapat tersampaikan secara detail dan optimal dengan baik ?

A : Upaya kita dalam mengimplementasikan media tadi dengan pencapaian tujuan pembelajaran itu tentu tidak kita tidak lepas juga dari metode pembelajaran yang kita gunakan karena sebaik dan secanggih apapun media yang kita gunakan jika tidak sama dengan metode pembelajaran yang baik dan efektif tentu tidak membantu dan mencapai tujuan pembelajaran yang akan kita sampaikan

TRANSKRIP WAWANCARA INSTRUMEN MADRASAH TSANAWIYAH

NEGERI WAJO

1. Narasumber : Risnal, S.Pd
2. Pewawancara : Besse Ratu
3. Tanggal : 31 Mei 2023
4. Tempat : Lab. Bahasa Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Q: Apa saja kendala yang bapak atau ibu temukan dalam implementasi pembelajaran berbasis media digital ?

A: Misalnya ada siswa yang tidak membawa handphone siswa tersebut diikutkan saja ke temannya yang membawa handphone yang tadinya direncanakan belajar secara individu kita laksanakan secara berkelompok

Q: Bagaimana bapak / ibu untuk mengatasi kendala tersebut ?

A: Untuk mengatasi kendala jika smart tv tidak memenuhi kelas yang ada selama ini yang dilakukan adalah penjadwalan terhadap guru-guru yang akan menggunakan media yang tadi dan penjadwalan diatur setiap awal bulan

Lampiran

Dokumentasi di MTsN Wajo



Wawancara Bersama



Wawancara Bersama



Wawancara Bersama

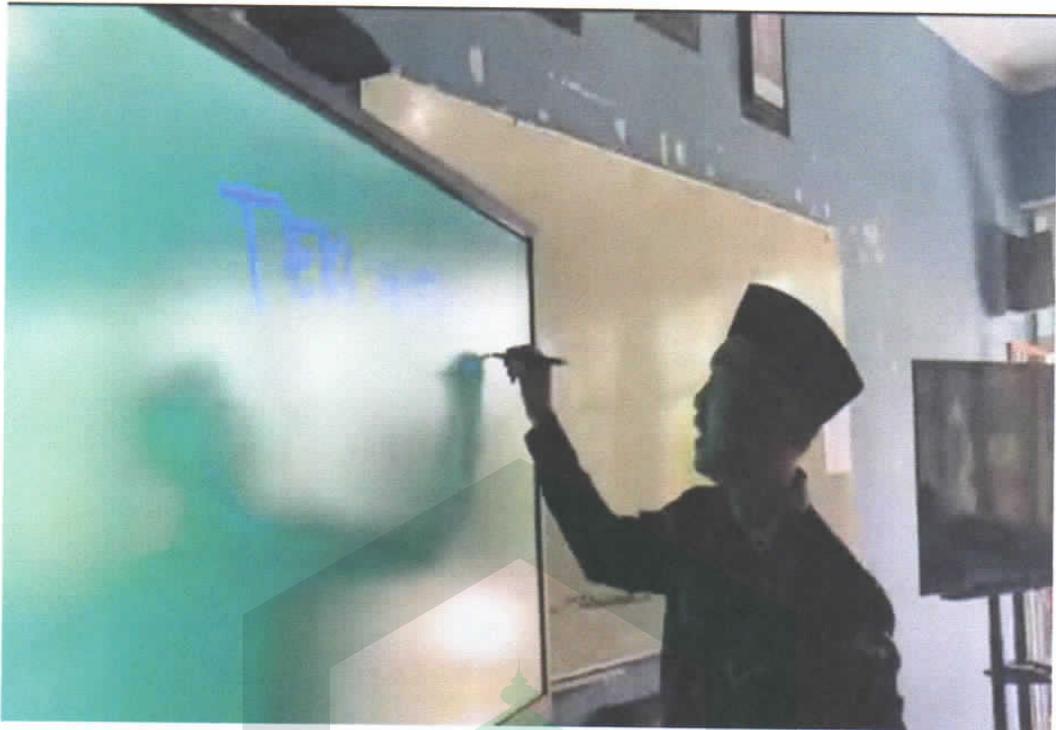


Wawancara Bersama

Lampiran

Proses Belajar Mengajar Menggunakan Smart TV







IIM UJI PLAGIASI PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Jalan Agatis, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo Sulawesi Selatan Kode Pos: 91914

SURAT KETERANGAN

No. 023/UJI-PLAGIASI/VII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Muhamein, M.A.
NIDN : 2003027901
Jabatan : Direktur Pascasarjana

Menerangkan bahwa naskah Tesis berikut ini:

Nama : Besse Ratu
NIM : 205020022
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital di MTsN Wajo"**

Telah melalui pemeriksaan cek plagiasi (turnitin) dengan hasil 21% dan dinyatakan memenuhi ketentuan batas minimal plagiasi ($\leq 25\%$). Adapun hasil cek plagiasi terlampir.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 10 Juli 2023

Hormat Kami,
Plt. Direktur,


Dr. Muhamein, M.A.
NIP 197902032005011006

**LEMBAR REVISI PENGUJI
SEMINAR HASIL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Judul Tesis : Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berbasis Media Digital di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo

Nama : Besse Ratu
NIM : 2005020022
Pembimbing I : Dr. Hasbi, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Munir Yusuf, M.Pd

No	Nama Penguji	Saran	Hal.	Bukti revisi	Hal.	Tanda Tangan
1.	Dr. Ahmad Syarief Iskandar, MM	<p>a. Pendahuluan Latar Belakang Perbaiki data-data untuk di latar belakang berupa fakta, dan masalah yang ada di sekolah. Dan rumusan masalah</p> <p>b. Kajian Teoretik Perbaiki penelitian terdahulu ambil dari jurnal-jurnal internasional</p> <p>c. Metodologi Penelitian</p> <p>d. Hasil Penelitian dan Pembahasan Penyajian data pada hasil penelitian di perbaiki dan dilengkapi dan pada bagian pembahasan harus di perjelas</p>	1-6	Telah menyajikan fakta dan data-data yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, dan memperbaiki rumusan masalah.	7	
			9-11	Telah menyajikan jurnal – jurnal internasional dalam penelitian terdahulu	11-14	
			62	Penyajian data pada hasil penelitian sudah dilengkapi.	66	

No	Nama Penguji	Saran	Hal.	Bukti revisi	Hal.	Tanda Tangan
2.	Dr. Kartini,	<p>a. Pendahuluan Bagian abstrak bahasa arab harus diperbaiki penulisan nama dan dilengkapi.</p> <p>b. Kajian Teoretik Rujukan buku, dari materi yang diambil</p> <p>c. Metodologi Penelitian</p> <p>d. Hasil Penelitian dan Pembahasan Penyajian data pada hasil penelitian harus diperbaiki dan dilengkapi</p>	18-20	<p>Sudah diperbaiki penulisan nama dalam abstrak bahasa arab.</p> <p>Sudah dicantumkan rujukan buku, dari materi yang diambil</p> <p>Penyajian data pada hasil penelitian sudah dilengkapi.</p>	21-23	

No	Nama Penguji	Saran	Hal.	Bukti revisi	Hal.	Tanda Tangan
3.	Dr. Hasbi, M.Ag	<p>a. Pendahuluan Latar belakang dan dampaknya atau kondisi sumber daya manusianya</p> <p>b. Hasil Penelitian dan Pembahasan Menghimpun data-data bagaimana data itu diperoleh untuk menampakan bagaimana analisisnya, komentar penjelasannya</p>	1-6	Telah menyajikan fakta dan perbaharuan data-data yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo.	7	
			62	Penyajian data pada hasil penelitian sudah dilengkapi. Dan himpunan data-data	66	

No	Nama Penguji	Saran	Hal.	Bukti revisi	Hal.	Tanda Tangan
5.	Dr. Munir Yusuf, M.Pd					



No	Nama Penguji	Saran	Hal.	Bukti revisi	Hal.	Tanda Tangan
5.	Dr. Muhaemin, M.A	<p>a. Judul Judul jangan disingkat dan logo diperbaiki</p> <p>a. Pendahuluan Latar Belakang Perbaiki data-data untuk di latar belakang berupa fakta, dan masalah yang ada di sekolah. Dan rumusan masalah</p>	1-6	<p>Judul dan logo sudah diperbaiki</p> <p>Telah menyajikan fakta dan data-data yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Wajo, dan memperbaiki rumusan masalah.</p>	7	



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Besse Ratu. Lahir di Siwa 29 April 1996, anak pertama dari 2 bersaudara yang adiknya bernama Besse Tenri S.Pd. dan dari pasangan ayah bernama Muhammad Syafran Alam, S.Pd.I dan ibu bernama Hj. Darmawati Baso, S.Pd.I.

Peneliti memulai pendidikan di MIN Batu Pitumpanua Kabupaten Wajo dan selesai pada tahun 2007, dan pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pitumpanua dan selesai pada tahun 2010 dan pada tahun yang sama juga penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Pitumpanua dan selesai pada tahun 2013 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan mengambil jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) dan selesai di tahun 2017, kemudian melanjutkan pendidikan selanjutnya di PASCASARJANA IAIN Palopo, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Sebelum menyelesaikan studi peneliti membuat penelitian berupa tesis dengan mengangkat judul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Pembelajaran Berbasis Media Digital Di MTsN Wajo”, sebagai syarat meraih gelar magister dalam bidang Ilmu Pendidikan (M.Pd).