

Digital Era Human Resources Development Management at Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus

[Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus]

Lillah Amaliah¹⁾, Akhtim Wahyuni ^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: awahyuni@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the management of human resource development in the digital era for Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus. Using descriptive qualitative methods. Data collection techniques include observation techniques, interviews and documentation studies. The research subjects were the director of Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus, teachers and educational staff. The results of research on digital era human resource development management at the Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus include four stages, namely, development planning which includes needs analysis, determining training materials and program evaluation. Implementation of human resource development includes knowledge, abilities and skills. Evaluate development programs by collecting data and assessing teacher performance results. And follow up evaluation of human resource development provides motivation and improves teacher performance. The management of human resource development at the toddler Tahfidz Markaz has been carried out well.*

Keywords – Management, Human Resource Development, Digital Era

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pengembangan sumber daya manusia era digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus. Menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Subjek penelitian adalah Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus, guru dan tenaga pendidik. Hasil penelitian manajemen pengembangan sumber daya manusia era digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus meliputi empat tahapan yakni, perencanaan pengembangan (plan) yang meliputi analisis kebutuhan, menentukan materi pelatihan dan evaluasi program. Pelaksanaan pengembangan SDM (do) mencakup pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. evaluasi program pengembangan (check) dengan mengumpulkan data dan menilai hasil kinerja guru. Dan tindak lanjut evaluasi pengembangan sumber daya manusia (action) memberikan motivasi kerja serta perbaikan kinerja guru. Manajemen pengembangan SDM di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus sudah terlaksana dengan baik.*

Kata Kunci – Manajemen, SDM, Era Digital

I. PENDAHULUAN

Suatu lembaga pendidikan harus mempunyai pengelolaan yang maksimal terhadap sumber daya manusia [1]. Lembaga pendidikan harus memiliki manajemen yang baik, diantaranya manajemen kurikulum, sarana prasarana, pembiayaan, pembelajaran, yang paling utama yakni manajemen sumber daya manusia [2]. Dunia yang serba digital, menuntut seluruh sumber daya manusia untuk lebih canggih dan terbuka dalam penggunaannya [3]. Di era disrupsi ini setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sering ditemukan dalam beberapa masa pelatihan, ada beberapa peserta dengan cepat memahami isi materi dan mudah berubah, dan juga ada yang diam di tempat. Jika sebuah lembaga pendidikan ingin berkembang, sumber daya manusianya harus bisa beradaptasi dengan pola digitalisasi di era teknologi ini. Manajemen sumber daya manusia membutuhkan banyak keterampilan seperti bisnis, keahlian SDM, manajemen perubahan dan teknologi [4]. Terkait teknologi digital maka sepantasnya para pemimpin lembaga pendidikan untuk terus memikirkan penerapan strategi dan inovasi dalam mengembangkan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam sebuah kegiatan di muka bumi ini, meskipun ada kemajuan teknologi, sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Jika suatu lembaga pendidikan merencanakan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dengan efektif maka akan terbentuk sekolah yang berkualitas. Secara garis besar pengelolaan teknologi digital di lembaga pendidikan meliputi sistem informasi akademik, sistem pembelajaran atau e-learning, sistem personalia dan peserta didik serta informasi perpustakaan atau e-library.

Pendidikan di Indonesia memiliki tiga jenis pendidikan Formal, non-Formal dan In-Formal. Lembaga pendidikan Islam memberikan wadah dalam melaksanakan pendidikan yang diambil dari Al-Qur'an dan As Sunnah. Pendidikan

Islam formal mencakup sekolah dan madrasah dan pendidikan Islam non-formal salah satunya yaitu rumah tahfidz dimana pembelajarannya fokus dalam menghafal Al-Qur'an. Rumah tahfidz tidak hanya untuk anak-anak remaja atau dewasa tetapi terdapat juga untuk balita. Oleh karena itu, bukan rahasia umum jika saat ini banyak rumah tahfidz balita dan lembaga pendidikan yang mengutamakan menghafal al-Qur'an sebagai program unggulan. Adanya rumah tahfidz tidak semena-mena menjadikan para pengajar untuk terjun langsung tanpa adanya bimbingan dan pengembangan dari pengelola lembaga, sehingga diperlukan pengembangan SDM yang mumpuni. Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Henry Simamora yakni memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para tenaga pendidik dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar tenaga pendidik baru, supaya menjadi pegawai yang kompeten, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan untuk promosi, serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Tugas lembaga pendidikan adalah memperbaiki kinerja tenaga pendidiknya melalui perbaikan kinerja yakni pelatihan dan pengembangan SDM [5]

Di masa Rasulullah SAW, pengembangan manajemen SDM melewati proses yang cukup berat. Ketika Rasulullah SAW berada di kota Makkah dan seluruh lapisan masyarakat belum menerima Islam, Rasulullah SAW mengalami berbagai pertentangan. Sampai akhirnya, Rasulullah SAW hijrah ke kota Madinah, Islam pun mulai diterima oleh seluruh lapisan masyarakat Madinah, maka Rasulullah SAW mengajarkan manajemen sumber daya manusia melalui masjid, suffah, dan kuttab [6]. Banyak yang beranggapan bahwa Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus merupakan sebuah lembaga non-Formal seperti TPQ yang hanya mempelajari Al-Qur'an dalam tempo waktu sekitar 1 sampai 2 jam saja, pada kenyataannya dua hal tersebut merupakan hal yang berbeda sehingga dibutuhkan pemahaman dan pengembangan bagi para SDM yang terdapat di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus karena Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus merupakan sebuah lembaga pendidikan non-formal dengan program kurikulum tersendiri sehingga maju tidaknya sebuah lembaga pendidikan bergantung pada sumber daya manusia yang baik dalam perencanaan dan pengelolaannya [2]. Oleh sebab itu Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus harus mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni agar lebih mudah dalam meraih tujuannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Priyatna bahwasannya pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja dan pertumbuhan [7]. Sedangkan, penelitian yang dihasilkan oleh Hidayatus Sholihah yaitu, menyusun perencanaan berdasarkan tujuan, merekrut tenaga pendidik yang kompeten, penempatan seleksi berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, pelatihan dan sharing ilmu pengetahuan, studi banding, presentasi internal, evaluasi dan koordinasi, penilaian administrasi dan supervisi, komunikasi, jaminan kesehatan dan kompensasi [8]. Selaras dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Nasri Amri dkk adalah meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten, melakukan perencanaan yang matang dalam rekrutmen pegawai baru, mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah dipilih oleh Pondok Pesantren serta adanya penilaian kinerja [9]. Berdasarkan teori diatas, George R. Terry menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menggunakan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pelaksanaan dan pengawasan. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut flippo ada 5 yakni pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia. Senada dengan teori diatas, markaz Tahfidz Balita dalam manajemen pengembangan SDM ada 4 tahapan yang pertama menyusun perencanaan dengan menganalisis materi pelatihan, menentukan materi pelatihan dan evaluasi program. Dalam pelaksanaan pengembangan SDM ada pengetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas SDM yang kompeten dan mumpuni didalam pengajarannya. Evaluasi kegiatan dilakukan setiap satu minggu sekali atau selama enam bulan sekali dan yang terakhir tindak lanjut SDM dengan perbaikan motivasi dan upgrading aplikasi sarana prasarana pembelajaran. Pengembangan adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan, yang membutuhkan serangkaian keahlian dan pengetahuan. Program pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi yang berupaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman [10].

Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus merupakan lembaga pendidikan non-formal yang berfokus pada bidang tahfidz anak balita dimulai dari usia 3 tahun. Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus ini memiliki tujuan untuk mencetak 'Ahlul Qur'an' yang berkualitas, berintegritas dan berakhlak Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari sejak dini. Adapun visi yang dimilikinya yaitu, "Membentuk sebuah lembaga pendidikan Islam berbasis dakwah yang mampu melahirkan generasi Qur'ani". misinya adalah: menciptakan generasi yang hafal Al-Qur'an dengan mutqin, mendirikan lembaga pendidikan yang berorientasi pada Al-Qur'an dan Hadist, membumikan ajaran Al-Qur'an dan Hadits di kehidupan sehari-hari. Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus berdiri atas inisiatif dari sepasang keluarga Qur'ani, Ustadz Fathin Masyhud, Lc. MHI., M.A dan Ustadzah Ida Husnur Rahmawati, Lc. MHI. yang bercita-cita ingin membentuk sebuah keluarga Qur'ani sejak dini yang terinspirasi dari keluarga Dr. Kamil saat beliau tinggal di Tantha, Mesir.

Dalam manajemen sumber daya manusia di Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi diantaranya, memiliki hafalan minimal dua juz (juz 30 dan 29), memiliki skill berbahasa Arab aktif, dan cinta dunia anak-anak. Selain itu dalam pengembangan sumber daya manusia, setiap tenaga pendidik dibekali dengan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM. Adapun pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti yaitu pelatihan menghafal Al-Qur'an dengan Metode Tabarok Mesir, pelatihan membaca Al-Qur'an dengan Metode Ummi dan

Utrujah. Setelah mengikuti berbagai pelatihan yang ada, para tenaga pendidik di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dilatih untuk menjadi pembicara atau pemateri dalam event-event tertentu seperti dalam kegiatan studi banding antar Markaz Tahfidz Balita dan briefing guru Markaz Tahfidz Balita. Dalam penyampaian materi kepada anak-anak, menggunakan beberapa macam alat elektronik sebagai media ajarnya, seperti speaker murottal, komputer, laptop, dan handphone. Penggunaan media ini sesuai dengan SOP yang berlaku juga dengan Metode Tabarak di Mesir. Di era digital ini, setiap tenaga pendidik di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus diharuskan menguasai itu semua, seperti cara memutar video Syaikh Kamil sesuai silabus yang telah diberikan, cara mengoperasikan program ayat, dan cara mengoperasikan speaker murottal dan pembuatan video bergambar dalam meningkatkan murojaah hafalan mereka di markaz atau di rumah. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan manajemen sumber daya manusia di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus.

II. METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis serta ucapan dan perilaku dari subjek penelitian [11]. Subjek penelitian adalah Direktur Markaz Tahfidz Balita dan guru-guru di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus Ngampelsari – Candi - Sidoarjo . Adapun guru-guru yang dipilih dalam penelitian ini harus memiliki 4 karakteristik yaitu harus memahami budaya dan terlibat dengan kegiatan di tempat tersebut, berada di lapangan langsung, meluangkan waktu dengan peneliti, orang yang tidak melakukan analisis harus menjadi informan yang baik [12]. Penelitian ini memaparkan hasil yang diperoleh mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh guru-guru di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus. Teknik pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dokumentasi dan arsip yayanan [13]. Setelah memperoleh data, selanjutnya analisis dengan pendekatan Miles dan Huberman, yang meliputi pemeriksaan menyeluruh terhadap data lapangan, reduksi data, pemilihan dan pengorganisaian data oleh peneliti [14]. Penelitian ini, menggunakan teknik analisis domain yang merupakan salah satu teknik analisis data kualitatif yang berguna untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah penelitian. Diantara hasil penelitian menjelaskan tentang fenomena atau fakta yang diteliti [15]. Peneliti menggunakan tahapan penelitian melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan agar dapat menyampaikan hasil penelitian dengan lebih jelas dan sistematis [16].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen pengembangan sumber daya manusia era digital yang bergerak pada bidang pendidikan tahfidz balita, dibutuhkan cara yang berbeda dalam mendidik anak-anak balita yang masih berumur 3 sampai 5 tahun. Pengembangan ini membutuhkan pendekatan berbasis kompetensi yang dapat digunakan terhadap kebutuhan keterampilan yang diperlukan. Sedangkan penggunaan teknologi dan analisis data dapat digunakan dalam mengambil keputusan yang lebih akurat dan objektif [17]. Teori William Edward Deming dengan konsep PDCA (*plan, do, check, action*) akan memberikan gambaran tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia di era digital. Inilah pemaparan singkat tentang PDCA, Perencanaan (*plan*) yakni menetapkan tujuan, merencanakan kegiatan dan mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Pelaksanaan (*do*) melaksanakan tindakan atau kegiatan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Evaluasi (*check*) memberikan penilaian dan mengidentifikasi apakah ada penyimpangan atau potensi perbaikan lebih lanjut. Tindak lanjut (*action*) melakukan tindakan berdasarkan hasil evaluasi dari tahap sebelumnya. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan, khususnya pada pendidikan balita dan anak dapat berkembang dengan baik. Berikut hasil penelitian penulis mengenai manajemen pengembangan SDM di era digital dengan menggunakan teori PDCA.

A. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus (*Plan*)

Perencanaan (*plan*) merupakan sebuah pengaturan dalam mencari cara agar tercapai sebuah tujuan yang telah dibuat dan akan tercapai apabila setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya. Perencanaan merupakan pondasi utama dari seluruh fungsi manajemen, tanpa perencanaan fungsi manajemen tidak akan berjalan secara efektif [18]. Adapun perencanaan pengembangan SDM era digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus, diantaranya analisis kebutuhan pelatihan organisasi atau need assessment, menentukan materi pelatihan dan evaluasi program. Perencanaan pengembangan yang ada di markaz tahfidz balita merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga pendidik saat ini atau di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus, analisis kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi dengan membandingkan persyaratan setiap tenaga pendidik dengan kemampuan mereka. Adapun pendekatan yang dapat dilakukan diantaranya tes keterampilan, penilaian kinerja individu, dan tes hafalan Al-Qur'an. Tes keterampilan yang dilakukan dan harus dimiliki oleh setiap guru yaitu dapat mengoperasikan beberapa aplikasi yang akan digunakan dalam pembelajaran seperti program ayat Al-Qur'an dan speaker murottal Al-Qur'an, dapat membuat video murottal Al-Qur'an yang berisikan gambar-gambar yang sesuai dengan makna dalam setiap ayatnya,

serta memahami dan mengerti dunia seputar anak-anak. Setelah mengetahui keterampilan kinerja setiap guru, diperlukan penilaian kinerja setiap individu seperti interview guru dan microteaching sebelum terjun ke dalam proses pembelajaran tahfidz balita. Selanjutnya dilakukan tes hafalan Al-Qur'an dengan minimal hafalan 2 juz. Tes keterampilan ini membantu mengukur teknis dalam proses mengajar serta dapat memberikan gambaran yang jelas terkait kekuatan dan kelemahan dalam keterampilan mengajar anak didik.

Setelah mendapatkan analisis kebutuhan pelatihan, selanjutnya menentukan materi pelatihan yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar, karena pelatihan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi standar yang ada di sebuah organisasi. Program pelatihan ini dapat berasal dari internal maupun eksternal. Untuk pelatihan internal meliputi pelatihan dalam pengoperasian aplikasi seperti program ayat Al-Qur'an dan speaker murottal Al-Qur'an, pelatihan tuhfatul athfal dalam ilmu tajwid, pelatihan 50 Do'a-Do'a Anak Muslim dan pelatihan program berkisah untuk anak-anak. Sedangkan, pelatihan yang berasal dari eksternal yaitu pelatihan menghafal Al-Qur'an dengan Metode Tabarak, pelatihan membaca Al-Qur'an dengan Metode UMMI dan Utrujah, pelatihan Asmaul Husna, dan pelatihan manajemen SDM. Menentukan pelatihan membantu Direktur Markaz Tahfidz Balita untuk mengukur pencapaian siswa serta memperbaiki metode pengajaran berdasarkan evaluasi penilaian

Tahap akhir dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yaitu evaluasi keberhasilan. Pada tahap ini menentukan apakah program pelatihan sudah efektif, mendapatkan dampak positif, dan sudah sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil evaluasi, kepala lembaga dapat mengambil langkah atau dasar pemikiran kepada anggota kelompoknya dengan bermusyawarah, menyusun rencana, melakukan evaluasi dan perbaikan serta pembinaan [19]. Untuk mengevaluasi sebuah program kegiatan di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus maka dimulai dari penilaian tenaga pendidik dan kualitas kerja guru dalam mendidik anak didiknya. Kegiatan evaluasi program kerja ini dilaksanakan setiap enam bulan sekali. Adapun dalam evaluasi program ini, membahas terkait program-program kerja yang telah terlaksana serta merancang program lembaga yang akan diadakan untuk enam bulan berikutnya. Dengan adanya evaluasi program ini, maka guru dapat memahami setiap rangkaian materi pembelajaran dengan baik serta mampu mengaplikasikan hasil dari proses pelatihan yang telah diberikan kepada anak didiknya secara langsung. Evaluasi program pelatihan harus memberikan umpan balik kepada Kepala Markaz Tahfidz Balita guna meningkatkan program pelatihan di masa depan lembaga.

Gilley dan Maycunich mengatakan bahwa pengembangan SDM berkenaan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta perbaikan perilaku baik secara individu maupun profesional. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan bagian dari proses perencanaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan pendidikan [20]. Hal ini sejalan dengan Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus, yang mana sebelum menetapkan program-program pelatihan, maka dilakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan yang spesifik dan sesuai, diantaranya mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan dengan tujuan pendidikan, penentuan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tersebut, serta evaluasi berkala terhadap program-program yang telah dilaksanakan. Melalui analisis kebutuhan pelatihan yang sistematis, kepala lembaga dapat memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sudah tepat sasaran dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru dan seluruh produktivitas kerja yang telah dilakukan. Adapun proses penentuan materi pelatihan yang sistematis dapat dilakukan dengan memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan efektif dan mencapai tujuan pembelajaran serta memberikan manfaat yang nyata bagi tenaga pendidik. Dengan melakukan evaluasi program kerja secara menyeluruh dan sistematis, maka kepala lembaga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi program kerja serta memastikan bahwa tujuan dan sasaran pendidikan dapat tercapai dengan baik.

B. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus (Do)

Pelaksanaan pengembangan SDM era digital harus terus relevan dan kompetitif karena, dituntut untuk selalu berinovatif dan bervariasi dalam hal apapun. Pelaksanaan disini adalah seorang pendidik harus mampu membuat rancangan atau program lalu melaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga program yang telah ditetapkan terlaksana dengan baik [21]. Manfaat dan tujuan pelaksanaan pengembangan SDM adalah lebih mudah mengatasi permasalahan dan mengetahui keterbatasan kemampuan setiap individu. Sedangkan pelaksanaan pengembangan SDM di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus meliputi tiga hal yaitu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Dengan mengintegrasikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan maka seluruh tenaga pendidik memiliki kompetensi yang menyeluruh dalam mendidik dan mengasuh anak-anak secara Islami.

Hasil Wawancara peneliti dengan Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus bahwasannya pengetahuan setiap tenaga pendidik yang akan bergabung dengan lembaga Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus sebelumnya harus mengikuti program pengembangan SDM berupa briefing guru tentang Metode Tabarak, Metode Ummi dan Utrujah yang merupakan metode yang digunakan dalam pembelajaran di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus. Selain itu, tenaga pendidik juga diajarkan tentang proses penginstalan program perangkat pembelajaran berupa program ayat Al-Qur'an serta speaker murottal Al-Qur'an. Karena pembelajaran yang digunakan berbasis audio visual, dimana media yang digunakan sebagian besar yaitu berupa perangkat keras komputer dan speaker. Pelaksanaan pengembangan pengetahuan ini bertujuan untuk memudahkan tenaga pendidik dalam mengoperasikan dan mengatur pembelajaran

ketika di kelas dan memberikan banyak pengetahuan terkait pembelajaran tahfidz Al-Qur'an maupun pengetahuan umum yang relevan dalam dunia anak balita.

Adapun tentang kemampuan tenaga pendidik yang telah terlibat dalam pembelajaran di kelas, selanjutnya diadakan rolling kelas setiap 6 bulan sekali. Rolling kelas ini dilakukan agar seluruh ustadzah mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam pengajaran di tiap kelasnya dan dapat membantu dalam menambah wawasan dan pengalaman mengajar terkait proses pengajaran dan pembelajaran di kelas baik dari segi hafalan, membaca Al-Qur'an dan huruf latin maupun dari segi teknologi atau pengoperasian perangkat program di kelas. Selain rolling kelas, setiap enam bulan sekali kemampuan manajemen kelas juga di butuhkan sebagai keterampilan multitasking, yakni kemampuan mengambil keputusan yang cepat, kesabaran dalam menghadapi tantangan-tantangan yang mungkin muncul dalam lingkungan belajar di kelas, mampu mengatur waktu pembelajaran dengan baik dan memastikan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Melalui kemampuan manajemen kelas yang efektif, maka tenaga pendidik dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif, mendukung dan memfasilitasi pencapaian tujuan pembelajaran yang maksimal. Di dalam pengajaran tahfidz balita ini, maka kemampuan untuk berinteraksi dengan anak-anak balita juga penting karena membangun hubungan dan komunikasi yang baik, efektif serta memberikan arahan yang jelas dalam mengelola diskusi di kelas dengan efisien.

Sedangkan keterampilan yang diharapkan oleh Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus adalah setiap tenaga pendidik mampu mengasah keterampilan yang mereka miliki. Setiap ustadzah akan diberikan kesempatan untuk dapat mengolah keterampilan masing-masing sehingga memberikan kontribusi yang lebih baik dalam lingkungan kegiatan belajar mengajar. Bentuk pengaplikasiannya yaitu dengan diadakannya kelas berkisah anak-anak yang dilakukan setiap hari Jum'at. Setiap ustadzah akan diberikan jadwal secara bergilir untuk dapat berkisah di depan anak-anak. Adapun tema berkisah yang diberikan yaitu terkait kisah para Nabi dan Rasul serta sahabat-sahabatnya. Di era digital ini, para ustadzah memanfaatkan fasilitas yang ada dengan menggunakan Power Point serta aplikasi game interaktif seperti Quizizz dan Wordwall yang membuat anak-anak semakin tertarik dengan pembelajaran berkisah ini. Dengan adanya tes keterampilan ini maka tenaga pendidik akan memiliki kemampuan untuk mengasah dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Pelaksanaan merupakan langkah awal melakukan persiapan, kemudian menyajikan dan memberi kesempatan untuk mencoba dan membiarkan SDM untuk melakukan pekerjaannya. Indikator suksesnya dilihat dari target yang dicapai [22]. Selaras dengan itu, pelaksanaan adalah pengembangan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan menyiapkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk madrasah yang lebih baik [19]. Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dalam pelaksanaan pengembangannya sangat memperhatikan kualitas pendidikannya sehingga dapat melakukan tahapan-tahapan yang sesuai, seperti melakukan persiapan berupa pelatihan-pelatihan metode pengajaran sebelum pembelajaran dilaksanakan dan memastikan tenaga pendidik memiliki bekal yang cukup untuk memberikan pengajaran yang efektif. Memberikan kesempatan secara langsung kepada tenaga pendidik dalam melakukan proses pengembangan merupakan langkah yang sangat positif hal ini akan menjadi motivasi tenaga pendidik untuk meningkatkan keterampilan yang ada sehingga mencapai target yang dicapai. Dengan adanya pelaksanaan pengembangan ini maka seluruh pihak tenaga pendidik terlibat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan dan lebih mudah mencapai target dalam memberikan pendidikan yang kualitas dan relevan.

C. Evaluasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus (*Check*)

Evaluasi (*check*) pengembangan SDM merupakan puncak yang menentukan dalam proses pengembangan SDM, karena berkaitan dengan pengarahan upaya manusia dan sumber daya fisik suatu sistem. Didalam evaluasi harus memperhatikan prinsip kesinambungan yaitu evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir kegiatan, tetapi selama kegiatan berlangsung dan sejak awal kegiatan evaluasi sudah harus dilakukan. Pada tahap ini, seluruh lapisan organisasi terlibat didalamnya untuk menilai seberapa jauh keberhasilan dari tahap-tahap sebelumnya. Evaluasi digital berupa seluruh hasil laporan yang terintegrasi dalam aplikasi [23]. Evaluasi merupakan hasil akhir dalam pengembangan SDM akan tetapi sistem evaluasi tidak hanya fokus pada kuantitas tetapi juga pada kualitas kerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dalam pelaksanaan pengawasan dan evaluasi terhadap SDM yaitu memberikan laporan belajar harian siswa, mengadakan rapat mingguan untuk memantau hasil belajar yang mereka lakukan terhadap anak didik dan laporan kerja setiap enam bulan sekali. Laporan belajar harian diberikan setiap hari setelah pembelajaran di kelas selesai dilaksanakan. Laporan harian ini dikirimkan kepada setiap orang tua melalui grup kelas dengan menggunakan aplikasi digital berupa Whatsapp. Laporan harian diberikan kepada orang tua supaya memiliki keterlibatan dalam proses belajar anak dan bisa memantau perkembangan anak setiap harinya. Adapun pada rapat mingguan, masing-masing ustadzah akan menyampaikan hasil belajar anak-anak dari setiap levelnya. Untuk anak-anak yang memiliki hafalan yang paling rendah di kelasnya, maka akan menjadi evaluasi bagi ustadzah kelas untuk bisa membantu anak tersebut agar tidak tertinggal dengan anak-anak lainnya dan bisa mencapai target yang telah ditentukan ketika di akhir semester pembelajaran. Dalam laporan kerja setiap enam bulan sekali setiap tenaga pendidik memberikan laporan kinerja terkait pencapaiannya yang telah dilakukan selama satu semester. Laporan harian, mingguan dan bulanan ini akan memberikan banyak manfaat untuk tenaga pendidik

dan anak didik. Setiap laporan dan hasil penilaian akan dilakukan tindak lanjut untuk menilai setiap kinerja tenaga pendidik yang ada di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dan semua ini diatur dengan menyeluruh, teliti dan mencakup banyak hal sehingga membantu dalam menilai pencapaian individu dan menentukan area mana yang memerlukan perbaikan.

Gibson menyatakan evaluasi yang berdasarkan pada pengembangan yaitu melalui proses menilai, mengumpulkan, dan mengantisipasi hambatan yang dihadapi selama bekerja [24]. Evaluasi yang baik harus mempertimbangkan aspek pengembangan keterampilan, peningkatan produktivitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Evaluasi program pengembangan SDM diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan keterampilan dan sikap tenaga pendidik dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya [25]. Sejalan dengan teori ini kepala Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dalam melaksanakan evaluasi disertai dengan motivasi kerja dan proses perbaikan SDM atau tidak lanjut. Dalam evaluasi ini tidak hanya SDM akan tetapi sarana dan prasarana juga menjadi evaluasi. Evaluasi pengembangan SDM yakni dengan motivasi kerja yang tinggi dan baik, maka akan diberikan reward yang sesuai sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan. Hal ini, dapat menumbuhkan semangat kerja kepada tenaga pendidik yang lainnya. Adapun tenaga pendidik dengan motivasi kerja yang rendah, maka dilakukan proses perbaikan SDM dengan memberikan bimbingan berupa pendampingan pengajaran selama dua pekan atau bimbingan online. Dalam penilain evaluasi sarana dan prasarana yang menggunakan perangkat komputer dan speaker murottal akan diberikan pelatihan tentang cara penggunaanya secara langsung serta mengantisipasi hambatan dalam penggunaannya. Kinerja guru dalam penelitian ini ada 4 penilaian yaitu kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran dan kinerja guru dalam disiplin tugas. Secara keseluruhan evaluasi dan pengawasan yang di terapkan di Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus memberikan ruang untuk pengembangan berkelanjutan bagi tenaga pendidik serta memastikan bahwa anak-anak mencapai target belajar yang ditentukan.

D. Tindak Lanjut Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Era Digital di Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus
(Action)

Tindak lanjut (*action*) dalam pengembangan sumber daya manusia yakni proses melanjutkan upaya-upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Tindak lanjut suatu kegiatan itu harus memenuhi tujuan, tindakan dan standarisasi perubahan atau mengimplementasikan perubahan secara permanen dan melakukan perbaikan. Jika ternyata yang telah dikerjakan masih ada yang kurang atau belum sempurna maka tindak lanjut untuk memperbaikinya guna menghindari timbulnya kembali masalah yang sama atau menetapkan perbaikan berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis, tindakan diambil berdasarkan apa yang telah dilakukan sebelumnya. dalam melakukan tindak lanjut di Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus ada dua hal yakni tentang pengembangan sumber daya manusia dan sarana prasarana pembelajaran. Dalam pengembangan SDM Kepala Markaz Tahfidz Balita memberikan pertimbangan serta bimbingan baik dari segi motivasi maupun pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru tersebut. Bimbingan dan motivasi kerja akan memperkuat komitmen terhadap perkembangan personal dan profesional para tenaga pendidik. Adapun pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan harus efisien dan efektif, serta sejalan dengan tujuan program kegiatan. Selain itu, Kepala lembaga juga mengidentifikasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan serta melakukan peninjauan berupa upgrading alat pembelajaran, dengan meningkatkan alat pembelajaran seperti teknologi dan metode pembelajaran dapat membantu meningkatkan efesiensi dan efektivitas proses pembelajaran di Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus.

Penelitian yang dilakukan Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus sesuai dengan penelitian yang dibuat oleh tim pendidikan agama yaitu mendokumentasikan dan memanfaatkan hasil pemantauan, supervisi, evaluasi dan pelaporan serta catatan tindak lanjut untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia, dalam pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan secara keseluruhan [26]. Tidak lanjut pengembangan yang dilakukan kepala Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dalam pengembangan potensi SDM sudah sesuai dengan alur yang ditetapkan yaitu menyesuaikan program pelatihan dan pengembangan SDM berdasarkan hasil evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa Markaz Tahfidz Balita memiliki perencanaan yang matang serta memiliki komitmen untuk memastikan bahwa pengembangan SDM harus efektif dan berkelanjutan. Dalam hal pengembangan SDM Direktur Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus memberikan perhatian khusus melalui bimbingan dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik, karena motivasi kerja dan pelatihan yang tepat akan memperkuat komitmen tenaga pendidik terhadap perkembangan pribadi dan profesional setiap individu. Selain itu upgrading sarana dan prasarana pembelajaran merupakan hal yang penting dalam memastikan lingkungan belajar tetap relevan dan mendukung perkembangan anak. Secara keseluruhan tindak lanjut ini membantu memaksimalkan potensi individu yang terlibat dalam program tersebut serta memperkuat komitmen tenaga pendidik. Tindakan yang dilakukan oleh Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus memiliki strategi yang jelas dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan lembaga pendidikan.

VII. SIMPULAN

Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di era digital melalui empat tahapan, yaitu perencanaan (*Plan*), pelaksanaan (*Do*), evaluasi (*Check*), dan tindak lanjut (*Action*). Perencanaan SDM di era digital (*Plan*) meliputi analisis kebutuhan pelatihan organisasi, menentukan materi pelatihan dan evaluasi program. Analisis kebutuhan pelatihan berupa mengoperasikan program-program penunjang pembelajaran seperti Program Ayat Al-Qur'an, speaker murottal dan video murottal Al-Qur'an, selanjutnya menentukan materi pelatihan berupa program pelatihan internal dan eksternal. Untuk evaluasi program berupa rapat kerja yang dilakukan selama 6 bulan sekali. Pelaksanaan manajemen SDM (*Do*) meliputi tiga hal, yaitu pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Evaluasi manajemen SDM (*Check*) dilakukan dengan mengirim laporan belajar harian, mengadakan rapat mingguan laporan hasil belajar siswa dan laporan kerja selama enam bulan sekali. Tindak lanjut manajemen SDM (*Action*) dengan melakukan musyawarah antara kepala lembaga dengan tenaga pendidik untuk memberikan pertimbangan dan bimbingan berupa motivasi kerja dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik serta upgrading sarana dan prasarana pembelajaran yang ada di Markaz Tahfidz Balita Al Firdaus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini, baik secara tenaga maupun gagasan-gagasan yang mendukung terciptanya penelitian ini. Kepada Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus selaku tempat penelitian dan juga kepada Direktur Markaz Tahfidz Balita Al-Firdaus yang telah membantu melengkapi data-data penulis butuhkan, kami sampaikan terimakasih.

REFERENSI

- [1] M. C. Hidayat and A. R. Syam, "Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0," *AL-ASASIYYA J. Basic Educ.*, vol. 4, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24269/ajbe.v4i1.2100.
- [2] R. Mubarak, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam," *AL-FAHIM J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 3, no. 2, pp. 131–146, 2021, doi: 10.54396/alfahim.v3i2.183.
- [3] Khoirunnisaa, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Lembaga Pendidikan," *An-Nuha*, vol. 5, no. 2, pp. 209–230, 2018.
- [4] S. Adiwaty, "KOMPETENSI PRAKTISI SDM MENGHADAPI ERA INDUSTRI 4.0," vol. 22, no. 2, p. 6, 2019.
- [5] and H. H. Andayani, Tsalis Baiti Nur, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang,," *J. Ilm. Manaj. Ubhara*, vol. 3, no. 2, p. 11, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>.
- [6] M. Ifendi, *Pendidikan Islam Rasulullah SAW Periode Madinah: Strategi Materi dan Lembaga Pendidikan*. Al Rabwah, 2021.
- [7] M. Priyatna, "Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Edukasi Islam. J. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 09, p. 21, 2017, doi: 10.30868/ei.v5i09.87.
- [8] H. Sholihah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta Iii," *Al-Fikri J. Stud. dan Penelit. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, p. 58, 2018, doi: 10.30659/jspi.v1i1.2425.
- [9] N. Amri, K. Kusnadi, and A. Walian, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul," *ULIL ALBAB J. Ilm. ...*, vol. 2, no. 6, pp. 2125–2138, 2023, [Online]. Available: <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1582%0Ahttps://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/1582/1361>
- [10] R. A. Haryati, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta," *J. Sekr. Dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 91–98, 2019, [Online]. Available: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>.
- [11] E. Raima, "Peran Wali Kelas Dalam Memantau Muroja'Ah Terhadap Peningkatan Hafalan Al-Qur'an Siswa Smpit As-Salam Ambon," *Jurnal" Al-Fatih"*, vol. 1, no. 1, pp. 46–57, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal-alfatih.biz.id/index.php/alfatih/article/view/13>
- [12] H. & N. M Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1992.

- [13] and S. M. Nurnaningsih, A. A. Rifa'i, "Kontribusi Metode Muroja'ah Tahfidzul Quran dengan Model Simaan Estafet pada Peningkatan Prestasi Belajar Siswa," *J. Pendidik. Islam*, vol. 8, no. 2, pp. 60–65, 2021, [Online]. Available: <https://journal.unha.ac.id/index.php/JPIA/article/view/1092>
- [14] N. H. K. A Romadlon, A Bagus, "Procedia Of Social Sciences and Humanities Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Sekolah Dasar Procedia Of Social Sciences and Humanities," vol. 3, pp. 678–685, 2022.
- [15] Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi pustaka, 2016.
- [16] M. R. M Nurlaili, "MUroja'ah Sebagai Metode Menghafal Al-Qur'an Study pada Rumah Tahfidz Yayasan Ar rohmah Nanggalo Padang," *Menara Ilmu*, vol. XIV, no. 2, pp. 1–5, 2020.
- [17] Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 39–51, 2021, doi: 10.21154/sajiem.v2i1.40.
- [18] and N. E. K. W. S. Rahardjo, S. Wayanti, "Pengaruh Fungsi Manajemen Pelaksana Kegiatan SDIDTK Terhadap Cakupan SDIDTK Balita & Anak Prasekolah," *j. Pamarator*, vol. 12, no. 1, pp. 5–11, 2019.
- [19] D. Ira Gusriani, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Madrasah Berbasis Digital pada Madrasah Aliyah Negeri Lhokseumawe," *Indones. J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 06, no. 02, pp. 56–63, 2023.
- [20] S. Rahmi, "Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik di Lembaga Pendidikan," *J. UIN Ar-Raniry*.
- [21] O. R. Al-Aslami, "Manajemen Pembelajaran Tahfizh Al-Qur'an Dalam Mencetak Santri Berkarakter Di MDTA Al-Masthuriyah Sukabumi," *Adaara J. Manaj. Pendidikan, Islam*, vol. 12, no. 1, pp. 10–20, 2023, doi: 30863/ajmpi.v.1.3762.
- [22] D. J. Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [23] D. H. Dkk, "Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis ICT di Madrasah Aliyah Babussalam Kota Bandung," *J. Ilmu Sos. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 6, 2022.
- [24] S. A. Oktavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Budi Utama deepublish, 2019.
- [25] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- [26] T. P. P. A. dan K. B. P. dan P. Agama, *Panduan Penyelenggaraan Madrasah Digital*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia Badan Litbang dan Diklat Balai Penelitian dan Pengembangan Agama, 2019.