

Pengembangan SDM Dosen Untuk Meningkatkan Kemampuan Digital Di Era Society 5.0 (Studi Kasus di STIT AL IHSAN BALEENDAH)

¹Ilham Agustian Widia Yusuf, ²Ahmad Farihin, ³Cepi Budianto, ⁴Fitria Zulfa,
⁵Lusi Safitri

¹ilhamagustianwidiayusuf@staidarussalam.ac.id,
ahmadfarihin@staidarussalam.ac.id, cepibudiyanto@stitalihsan.ac.id,
fitriazulfa16793@gmail.com, lusysyafitri16@gmail.com

^{1,2,4,5} Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam Kunir¹, ³STIT Al Ihsan Baleendah

Abstract: Lecturer Human Resource Development is one of the strategies used in STIT Al Ihsan Baleendah to create lecturers who have good quality, capacity, and capability to apply their academic intellectual abilities, especially digital skills in the learning system process to answer the needs and challenges of dynamic students in the era of society 5.0. STIT Al Ihsan Baleendah is a private high school based on Islamic boarding schools, In the implementation of human resource development for lecturers, there are still several obstacles, one of which is the availability of facilities and infrastructure in the field of technology. The purpose of this study was to determine the development of human resources for lecturers and the performance of STIT Al Ihsan Baleendah lecturers, especially in digital skills in the era of society 5.0. This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. This research resulted in the conclusion that the development of human resources for STIT Al Ihsan Baleendah Lecturers using off the job method was carried out by involving lecturers to take part in training and coaching, both formal and non-formal to improve their digital skills.

Keywords: Lecturer Human Resource, digital ability, society 5.0

Pendahuluan

STIT Al-Ihsan merupakan kelanjutan dari jenjang pendidikan KMI Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan yang didirikan pada tanggal 1 Juli tahun 1989. Setelah berjalan kurang lebih 28 tahun, Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan mendirikan STIT Al-Ihsan dengan tujuan untuk mencetak sarjana muslim yang intelek, memiliki wawasan keislaman yang mantap, menguasai teknologi, dan berakhlak karimah. STIT Al-Ihsan diharapkan menjadi salah satu Perguruan Tinggi Islam berkualitas yang dapat dibanggakan di Kabupaten Bandung dan Jawa Barat. Di masa yang akan datang, STIT Al-Ihsan Baleendah dicanangkan menjadi Universitas Al-Ihsan yang bukan hanya mengelola jenjang pendidikan (S1), akan tetapi sampai jenjang Magister (S2), bahkan sampai jenjang Doktoral (S3).

Perubahan teknologi yang secara cepat dan berkesinambungan berdampak pada segala aspek unsur kehidupan. Revolusi ini pun diinisiasi dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berupaya dapat menunjang seluruh tahapan proses demi tercapainya visi misi dari suatu organisasi. Revolusi yang terjadi tidak serta merta mewujudkan adanya entitas yang selaras dalam merelevansikan perkembangan. Namun perlu adanya tindakan preventif dalam mengupayakan dan menyelaraskan dampak dari perkembangan teknologi serta pengetahuan dalam dunia pendidikan saat ini, khususnya kemampuan para dosen untuk menunjang pembelajaran secara digital.

Salah satu aspek yang perlu direlevansikan adalah sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu para dosen di lingkungan STIT Al-Ihsan Baleendah. Peran sumber daya manusia dosen sebagai penggerak dari tujuan serta visi dan misi STIT AL-Ikhsan Baleendah, juga sebagai ujung tombak dalam hal proses belajar mengajar. Juga memiliki nilai esensial untuk menunjang dalam aspek peningkatan kualiat, kapasitas dan kapabilitas yang baik untuk menerapkan intelektual akademiknya khususnya kemampuan digital dalam proses sistem pembelajaran, mengingat peran ini adalah hal yang menjadi *priority* dalam roda penggerak proses pembelajaran demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Adanya transformasi teknologi mulai dari revolusi industri 4.0 sampai era *society 5.0* merupakan satu kesatuan dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berbasis pada kemampuan intelektual teknologi. Perencanaan sumber daya manusia ini meliputi dari aspek kualitas, kapasitas, kualifikasi, kompetensi serta kebutuhan akan sumber daya manusia dosen pada intansi atau lembaga Pendidikan.

Namun, pada faktanya dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Dosen masih terdapat beberapa masalah di antaranya adalah kurangnya sumber daya manusia yang majemuk dan tidak memprioritaskan kepada keahlian dan kompetensi khusus yang dimiliki oleh setiap dosen khususnya kemampuan intelektual teknologi untuk meningkatkan kemampuan digital di era *Society 5.0*. Berdasarkan pada latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia Dosen untuk meningkatkan kemampuan digital di era *society*.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dosen

Pengembangan (*development*) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan (2011, h.69) mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan SDM. Dalam pengembangan SDM harus telah ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya. Pengembangan SDM dimaksudkan sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2010, h.182-183) membagi metode pengembangan SDM menjadi 2 metode, yaitu:

a. *On The Job*

On the job methode adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilaksanakan sambil bekerja.

(1) *Job rotation* (rotasi pekerjaan)

Hasibuan (2011, h.81) menjelaskan bahwa: “*job rotation* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan”.

(2) *Coaching* (bimbingan)

Sedarmayanti (2010, h.184) menjelaskan bahwa: “bimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas-tugas dengan bimbingan oleh pejabat senior atau ahli. Bimbingan dan penyuluhan dianggap efektif karena latihannya diindividualisasikan dan peserta berlatih/belajar melakukan pekerjaan langsung”.

(3) *Apprenticeship/ understudy* (magang)

Sedarmayanti (2010, h.185) menjelaskan bahwa magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mempelajari bagaimana cara melakukan suatu kegiatan. Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa magang biasanya menggabungkan pelatihan di tempat kerja dengan pengalaman teoritis yang didapatkan peserta di tempat pelatihan untuk mempersiapkan peserta untuk memangku jabatan tertentu di masa mendatang.

(4) *Demonstration and example* (demonstrasi dan pemberian contoh)

Hasibuan (2002, h.78) menjelaskan bahwa *demonstration and example* “merupakan metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan”.

b. *Off the Job*

(1) Pendidikan dan pelatihan (diklat)

Diklat PNS adalah proses transformasi kualitas SDM aparatur negara yang menyentuh 4 (empat) dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan phisikal yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi SDM aparatur negara tersebut. (Sedarmayanti, 2010)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS menyebutkan beberapa jenis diklat antara lain: diklat prajabatan (bagi CPNS) dan diklat dalam jabatan (diklatpim, diklat fungsional, diklat teknis).

(2) Pendidikan Formal

Pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan teroganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. (Sedarmayanti, 2010)

2. Kemampuan Digital di Era Society 5.0

Era *society 5.0* merupakan suatu bentuk perubahan dari otomatisasi teknologi dalam kehadirannya di kehidupan manusia. *Society 5.0* dapat dikatakan sebagai pengembangan untuk membenahi beberapa masalah yang saat ini dihadapi karena terlalu cepatnya perkembangan teknologi. Pemerintah Jepang menyebut *society 5.0* adalah di mana ruang maya dan ruang fisik terelaborasi satu sama lain. Semua hal akan semakin mudah dengan penggunaan *artificial intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan yang akan membantu kita memproses data sehingga kita menerima hasil yang sudah jadi. Keterbatasan fisik kita akan dibantu dengan proses robotik yang mudah dikendalikan dengan komputer dan internet. Kehadiran perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan dampak dalam aspek kehidupan manusia menjadi berubah. Salah satu aspek yang perlu dibenahi adalah kemampuan manusia dalam mengontrol dan menggunakan perkembangan teknologi sebagai alat bantu dalam berkehidupan. Era *society 5.0* digaungkan oleh masyarakat Jepang dengan meng-*campaign* bahwasanya pola roda kehidupan manusia saat ini erat kaitannya dengan perkembangan teknologi. Harmonisasi perkembangan teknologi dan kemampuan intelektual manusia menjadikan aspek utama dalam proses kegiatan organisasi baik di pemerintahan dan *private sector*.

Konsep *society 5.0* memiliki aspek-aspek penting dalam implementasinya. Konsep ini pertama kali diajukan oleh Jepang yang ditulis sebagai salah satu konsep dalam mengantisipasi berbagai hal khususnya masyarakat "super" modern dengan berbagai tantangannya *artificial intelligence* demografi yang didominasi penduduk usia lanjut, keharusan menggunakan sumber energi yang terbarukan yang sangat kecil menimbulkan polusi (Brito, 2010). Konsep ini sebagai contoh upaya untuk membawa permasalahan-permasalahan kehidupan manusia ke dalam

lingkungan yang maju secara teknologi. Misalnya, Jepang menciptakan "masyarakat super pintar" (*super-smart society*) untuk meningkatkan layanan kesehatan, mobilitas, dan infrastruktur bagi penduduknya. Ini akan dilakukan melalui adopsi teknologi baru, seperti kecerdasan buatan (AI), robotika, *big data*, dan drone. Pemerintah Jepang mendefinisikan *society 5.0* yaitu masyarakat yang terpusat pada manusia dimana dapat menyeimbangkan antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial menggunakan sistem yang mengintegrasikan dunia maya dan fisik (Cho, 2019). Berdasarkan hasil studi empiris dari Fukuyama (2018) bahwa tujuan dari *society 5.0* adalah untuk mewujudkan masyarakat di mana manusianya menikmati hidup sepenuhnya. Pertumbuhan ekonomi dan perkembangan teknologi ada untuk tujuan itu dan bukan untuk kemakmuran segelintir orang. Meskipun *society 5.0* berasal dari Jepang, tujuannya bukan hanya untuk kesejahteraan satu negara. Kerangka kerja dan teknologi yang dikembangkan akan berkontribusi untuk menyelesaikan tantangan masyarakat di seluruh dunia. Lain halnya dengan studi empiris yang dilakukan oleh Faruqi (2019) *society 5.0* merupakan konsep yang mengimplementasikan teknologi pada Revolusi Industri 4.0 dengan mempertimbangkan aspek humaniora sehingga dapat menyelesaikan berbagai permasalahan sosial dan menciptakan keberlanjutan. Melanjutkan pada hal tersebut menurut Ellitan (2020) pada hasil penelitiannya Jika Industri 4.0 menempatkan teknologi hanya sebagai mesin atau alat untuk mengakses informasi, maka *society 5.0* menekankan bahwa teknologi dan fungsinya sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Lalu berdasarkan pada hasil konferensi ilmiah Kose, Utku (2016) penggunaan teknologi AI, *Big Data Analytics*, maupun *Internet of Things* (IoT) menjadi poin sentral yang memungkinkan teknologi bisa membantu kehidupan manusia dalam era *Society 5.0*.

Industri 5.0 berdasarkan pada konsep elaborasi dari manusia dan mesin dalam implementasinya. Implementasi *smart machine* menjadikan aspek utama dalam wadah maupun penggerak proses sharing knowledge dan penggerak bisnis dari organisasi. Dari proses elaborasi tersebut terdapat beberapa elemen penting dalam era *society 5.0* yaitu :

1. Ditujukan untuk mendukung - tidak menggantikan - manusia.
Seringkali kita berpikir bahwa suatu saat kelak tenaga manusia sama sekali tidak dibutuhkan, namun hal ini tidak sepenuhnya benar. Robot memang unggul dalam mengerjakan pekerjaan yang terus menerus dan monoton, tanpa harus mengambil waktu jeda dibandingkan manusia. Namun dalam praktek manusia masih diperlukan karena memiliki kepintaran yang berbeda dengan kepintaran robot/mesin, misalnya dalam menyelesaikan masalah, bila masalah dalam proses produksi tiba-tiba muncul (kemampuan berpikir kritis, *problem solving*, dll.).
2. Menemukan keseimbangan optimal antara efisiensi dan produktivitas.
Tujuan Industri 4.0 adalah untuk menghubungkan mesin, proses dan sistem untuk optimalisasi kinerja maksimum. Industri 5.0 membuat

efisiensi dan produktivitas tersebut selangkah lebih maju yaitu menyempurnakan interaksi kolaboratif antara manusia dan mesin.

3. Kemajuan Industri 5.0 tidak dapat dihindari. Setelah manusia menggunakan teknologi untuk membuat proses lebih efisien, tidak ada gunanya kembali ke cara lama dalam melakukan sesuatu (Simatupang, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesakan bahwa era *society 5.0* merupakan masa dimana keberadaan manusia dianggap penting dengan adanya elaborasi terhadap perkembangan teknologi dan menjadikan satu kesatuan yang esensial bagi organisasi dengan menegdepankan efisiensi dan produktivitas untuk melakukan proses bisnis dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Metode

Karya tulis ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian adalah pedoman wawancara dan catatan lapangan. Analisis data dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1992) yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lokasi penelitian karya tulis ini adalah STIT AL-IKHSAN BALEENDAH. Dengan demikian yang menjadi fokus penelitian yaitu Pengembangan SDM Dosen Untuk Meningkatkan Kemampuan Digital Di Era Society 5.0

Pembahasan dan Diskusi

Pengembangan SDM Dosen pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitas, kapasitas dan kapabilitas yang baik untuk menerapkan intelektual akademiknya khususnya dalam hal kemampuan digital dalam proses sitem pembelajaran guna menjawab kebutuhan dan tantangan mahasiswa yang dinamis di era Society 5.0 pembelajaran yang dapat meningkatkan mutu lulusan, untuk itu Sumber Daya Manusia Dosen merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan mutu lembaga. Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dalam dunia pendidikan. Karena masing-masing SDM mempunyai peranan yang strategis dalam sebuah organisasi, terlebih dalam lembaga pendidikan Tinggi. Sumber daya manusia yang terdapat dalam perguruan tinggi diantaranya adalah dosen atau tenaga pendidikan, keberadaan dosen disini sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang berada di lingkungan STIT AlIhsan Baleendah tersebut, kehadirannya berperan sebagai sumber daya manusia yang meningkatkan mutu lembaga dan lulusan melalui proses belajar mengajar, keberadaan dosen dibina oleh yang bertanggung jawab lembaga perguruan tinggi sesuai dengan amanat undang-undang RI bahwa peran lembaga pendidikan tinggi yang mewadahi dosen

adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan Berdasarkan pengembangan sumber daya dosen di atas akan berdampak pada kemampuan digital dosen di era Society 5.0

Kebijakan pendidikan tinggi telah diatur dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005. yang mana undang-undang ini menjelaskan berbagai hal yang menyangkut dengan pendidikan tinggi termasuk didalamnya tentang sumber daya dosen. Perguruan tinggi seharusnya senantiasa menginginkan agar personilpersonilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu dosen sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu diperbaiki dan dijaga.

Penutup

Peran Sumber Daya Manusia Dosen dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan digital di era *society 5.0* mencerminkan bagaimana aspek yang dilakukan oleh STIT Al Ihsan Baleendah dalam mengelaborasi kompetensi dan keahlian dari para dosen selaku investasi bagi lembaga yang berlandaskan pada kekayaan intelektual serta kompetensi dalam hal pengajaran dan pembelajaran menggunakan perkembangan teknologi.

Bibliography

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartasasmita, Ginandjar. 1996. *Pembangunan untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta: CIDES.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sulistiani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Brito, L. (2010). *Unesco Science Report 2010*. Unesco Publishing.
- Cho, N. & C. (2019). Society 5.0. Retrieved October 4, 2021, from Cabinet Office Government of Japan website: https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html
- Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksipreneur*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>
- Faruqi, U. Al. (2019). Future Service in Industry 5.0. *Jurnal Sistem Cerdas*, 2(1), 67-79. <https://doi.org/https://doi.org/10.37396/jsc.v2i1.21>
- Frank, R. H., & Bernanke, B. S. (2007). *Principles of Microeconomics (3rd ed.)* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Simatupang, A. (2020). Digitalisasi dan Internasionalisasi Pendidikan Tinggi Dalam Pembentukan Society 5.0 dan Industri 5.0. In *Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju APT Unggul dan UKI Hebat* (pp. 217-218). Retrieved from <http://repository.uki.ac.id/3878/1/DIGITALISASIDANINTERNASIONALISASI.pdf>