

Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah (Studi pada Lembaga Dakwah NU dan Muhammadiyah)

by Nur Annisa Tri Handayani

Submission date: 02-Oct-2024 04:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2472521317

File name: JBPAI_Vol_2_no_6_Desember_2024_hal_244-256.pdf (957.74K)

Word count: 4117

Character count: 28251



Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Lembaga Dakwah

(Studi pada Lembaga Dakwah NU dan Muhammadiyah)

Nur Annisa Tri Handayani ^{1*}, Haki Algifari Jama ²

¹ Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: nurannisahandayani17@gmail.com ^{1*}, hakialgifari27@gmail.com ²

Abstract. It should be realized that the reality of the 21st century phenomenon in terms of the development of science and technology is absolutely necessary to be able to compete in the global world. In the development of technology and the development of human resources, Islamic propagation institutions are very important to be carried out in improving the abilities and skills of members of Islamic propagation institutions. In increasing the efficiency and productivity of Islamic propagation, the role of the government is very important in providing financial support and policies that facilitate the development of Islamic propagation technology. The method in this study uses a literature study with research results showing that the development of reliable and skilled human resources in technology is also very necessary to improve practical skills and overcome the challenge of the lack of skilled human resources in technology. Well-planned human resource development will produce quality output, so that it can increase work productivity and can prepare employees who are effective and efficient in carrying out their work.

Keywords: Development, Development, Preaching Institutions

Abstrak. Perlu disadari bahwa realitas fenomena abad ke-21 dalam hal pengembangan sains dan teknologi mutlak diperlukan untuk mampu bersaing dalam dunia global. Dalam perkembangan teknologi dan pengembangan SDM lembaga dakwah sangat penting untuk dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari anggota lembaga dakwah. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dakwah, peran pemerintah sangat penting dalam memberikan dukungan keuangan dan kebijakan yang memfasilitasi pengembangan teknologi dakwah. Metode dalam penelitian ini menggunakan studi literatur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang handal dan terampil dalam teknologi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan praktis dan mengatasi tantangan kurangnya sumber daya manusia yang terampil dalam teknologi. Pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan output yang bermutu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata kunci: Perkembangan, Pengembangan, Lembaga Dakwah

1. LATAR BELAKANG

Saat ini pengembangan sains dan teknologi mutlak diperlukan untuk mampu bersaing dalam dunia global. Perlu disadari bahwa realitas fenomena abad ke-21 ini dihadapkan pada tantangan-tantangan berat. Kemajuan era globalisasi disamping menunjang pembangunan yang memiliki tujuan memperbaiki taraf hidup manusia, disisi lain juga menguji apakah manusia mampu menjalani hidup sewajarnya. Manakala realitas masyarakat Indonesia sendiri menunjukkan tengah terjadinya deviasi sistemik kehidupan bermasyarakat, dari segi tuntunan ilahiyah dalam keseluruhan aspek kehidupan baik politik, ekonomi, sosial maupun budaya.

Dari pertimbangan aspek-aspek tersebut maka diperlukannya gerakan dakwah yang pada hakikatnya merupakan proses *tahawwul wa taghayyar* (transformasi dan perubahan).

Keberhasilan dakwah sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen yaitu da'i sebagai komunikator, materi dakwah sebagai pesan, media dakwah sebagai penyalur media, dan obyek dakwah sebagai komunikan serta pengaruh dari pesan. Ketika komunikator yang tepat memberikan pesan dengan baik menggunakan media yang benar serta memiliki kemampuan retorika sehingga komunikan dapat terpengaruh oleh pesan yang disampaikan maka itu sudah dapat dikatakan menjadi strategi dakwah yang baik. Agar tujuan dari pesan dapat tersalurkan dengan baik, seorang komunikator harus memilih media yang tepat. Salah satu hal terpenting dalam aktifitas dakwah adalah dukungan dari *manhaj* dan *wasilah* yang jelas.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan karena menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan harus ditingkatkan untuk kemampuan kerja mereka. Perusahaan harus mendorong semua karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar tujuan dan keinginan perusahaan dapat dicapai dengan tepat.

Teknologi tentunya sangat membantu dalam proses pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah seperti halnya dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karir. Dalam pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan dan pembinaan.

Manfaat dari perkembangan teknologi yakni menghemat waktu, tempat serta pembiayaan. Kelebihan lainnya yakni mendukung dalam hal kolaborasi, koordinasi serta komunikasi. Contoh penggunaan teknologi yakni dakwah via internet, podcast, web resmi lembaga dakwah dan lainnya.

Manfaat dari pengembangan sumber daya manusia itu sendiri tentunya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan serta meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi serta peka terhadap perubahan. Contoh pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah yakni terdapat kegiatan seperti pelatihan, pendidikan, pembinaan, motivasi/penghargaan terhadap karyawan serta perubahan sistem yang menyesuaikan dengan perubahan zaman. Untuk memastikan kualitas sumber daya manusia maka pelaksana dakwah yakni da'i harus terus ditingkatkan dan inilah kenapa pentingnya untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah. Salam organisasi dakwah sendiri manajemen sumber daya manusia harus menjadi fokus utama dalam pengelolaan dan penyedia sumber daya manusia sebagai pelaksana dakwah.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literatur adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada kajian dan analisis literatur yang relevan dengan subjek penelitian. Tujuan dari studi literatur adalah untuk memahami, mensintesis, dan mengevaluasi apa yang telah ditulis tentang subjek penelitian. Metode ini tidak melibatkan pengumpulan data asli namun sebaliknya, fokusnya adalah mengumpulkan, memahami, dan memahami informasi yang sehubungan dengan perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan deksriptif kualitatif (*Library research*). Penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang menggambarkan atau melukiskan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penelitian deskriptif kualitatif mencoba mendeskripsikan semua gejala atau keadaan yang ada saat penelitian dilakukan. Kajian pustaka adalah jenis penelitian ini. Sumber literatur yang dipelajari berasal dari jurnal-jurnal Cendekia. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini membaca jurnal-jurnal yang diperoleh dan menulis semua yang diperlukan untuk penelitian ini. Validitas data penelitian ini dicapai melalui penggunaan strategi triangulasi sumber data. Aktivitas analisis kualitatif dilakukan secara terus-menerus dan interaktif sampai dianggap cukup. Data dikurangi, ditampilkan, dan diverifikasi simpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi telah mempengaruhi lembaga dakwah dengan cara yang signifikan. Teknologi informasi dan komunikasi telah membantu meningkatkan efektivitas dakwah dengan memungkinkan akses informasi yang lebih luas dan cepat serta memudahkan komunikasi antar manusia. Dengan demikian, dakwah dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan dapat diakses oleh lebih banyak orang. Lembaga dakwah seperti Arus Informasi Santri (AIS) telah berkembang di tengah kesibukan masyarakat yang semakin canggih teknologi yang ada. Teknologi komunikasi mutakhir telah memungkinkan dakwah untuk dilaksanakan tanpa batasan ruang dan waktu dan dapat diakses oleh semua orang dengan mudah.

Penggunaan teknologi informasi dalam dakwah juga telah meningkatkan kemampuan lembaga dakwah untuk mengelola informasi dan komunikasi. Aplikasi teknologi seperti layanan transportasi, pengiriman, dan belanja telah membantu memudahkan kebutuhan masyarakat, serta memungkinkan lembaga dakwah untuk berkomunikasi dengan masyarakat

lebih efektif. Namun, perkembangan teknologi juga telah membawa tantangan baru bagi lembaga dakwah. Misalnya, teknologi dapat digunakan untuk menyebarkan informasi yang tidak sesuai dengan nilai-nilai agama, sehingga perlu adanya kemampuan pengelolaan teknologi yang baik untuk memastikan dakwah tetap berada pada jalur yang benar.

Dalam beberapa tahun terakhir, lembaga dakwah telah mulai memanfaatkan teknologi lebih aktif untuk meningkatkan efektivitas dakwah. Misalnya, penggunaan media sosial telah membantu lembaga dakwah untuk menyebarkan informasi dan berkomunikasi dengan masyarakat lebih luas. Dalam beberapa aspek, perkembangan teknologi telah membantu lembaga dakwah untuk lebih efektif dalam mengelola informasi dan komunikasi, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan masyarakat. Namun, perlu adanya kesadaran dan kemampuan pengelolaan teknologi yang baik untuk memastikan dakwah tetap berada pada jalur yang benar dan efektif.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan. Dalam perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah memiliki implikasi yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dakwah. Berikut adalah beberapa hal yang terkait dengan perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah: (1) Penggunaan teknologi informasi dan elektronik: teknologi informasi dan elektronik telah mempengaruhi perkembangan dakwah dengan memungkinkan dakwah untuk mengakses informasi terkini dan berbagi informasi dengan jangkauan yang lebih luas. Hal ini memudahkan dakwah dalam mengoptimalkan pengembangan program dan meningkatkan efisiensi operasional. (2) Pengembangan varietas dakwah unggul: teknologi bioteknologi telah memungkinkan pengembangan varietas (kelompok) dakwah yang unggul dalam hal kualitas dan efektivitas. Hal ini membantu meningkatkan kualitas dan efektivitas dakwah. (3) Penggunaan IoT (Internet of Things) dan drone: penggunaan teknologi IoT dan drone dalam dakwah memungkinkan dakwah untuk mengoptimalkan pengembangan program, mengelola sumber daya secara efisien, dan memperbaiki manajemen dakwah. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dakwah. (4) Penggunaan teknologi untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi: teknologi pertanian yang cerdas memungkinkan dakwah untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dalam pengembangan program. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dakwah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jika ada program pengembangan sumber daya manusia yang baik, perusahaan atau organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif yang lebih berdaya guna, menurut Sedarmayanti. Kaswan menyatakan bahwa pengembangan adalah proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk berhasil pada pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan. Untuk pekerjaan di level manajemen, istilah pengembangan lebih sering digunakan. Sedarmayanti menyatakan bahwa pengetahuan karyawan harus diperbaiki dan dikembangkan agar mereka tidak melakukan hal-hal yang mengganggu pencapaian organisasi atau perusahaan. Kesuksesan pencapaian tujuan tidak dapat dijamin hanya dengan pengetahuan dan keterampilan. Sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga penting untuk sukses. Wicaksono menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan standar kerja, mendorong karyawan untuk berkolaborasi dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut: (1) Kualitas dan kuantitas produksi akan meningkat, produktivitas kerja pegawai akan membaik. (2) Meningkatnya efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin. (3) Kerusakan barang, produksi dan mesin akan berkurang karena pegawai semakin terampil dan ahli. (4) Tingkat kecelakaan kerja pegawai akan berkurang. (5) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan yang baik merupakan salah satu daya tarik perusahaan. (6) Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya. (7) Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar. (8) Pemimpin semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan. (9) Kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi lebih baik. (10) Memberikan keuntungan baik bagi komunitas yang menggunakan jasa.

Pengembangan sumber daya manusia menurut Nugraha bahwa sumber daya manusia itu dibentuk melalui empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi. Sedangkan indikator untuk pengembangan sumber daya manusia menurut Krismiyati terdiri dari tiga yaitu motivasi, keprabdian dan keterampilan.

Perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah memiliki hubungan yang sangat erat. Dalam konteks dakwah, pengembangan sumber daya manusia berfokus pada meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pengajar dan karyawan untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka. Berikut adalah beberapa cara bagaimana perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu lembaga dakwah: (1) Meningkatkan kemampuan pengajar: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dalam mengajar dan memberikan

bimbingan spiritual. Dengan cara ini, pengajar dapat lebih efektif dalam mengkomunikasikan pesan-pesan agama dan meningkatkan kesadaran spiritual di kalangan masyarakat. (2) Meningkatkan keterampilan karyawan: pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola lembaga dakwah. Karyawan yang lebih berkompeten dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya, mengorganisir kegiatan, dan meningkatkan efisiensi operasional. (3) Meningkatkan kemampuan komunikasi: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam berkomunikasi dengan masyarakat. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam menyampaikan pesan-pesan agama dan meningkatkan kesadaran spiritual di kalangan masyarakat.

1. Meningkatkan kemampuan pengembangan program: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan program-program dakwah yang lebih efektif. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
2. Meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengelola sumber daya lembaga dakwah. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional.
3. Meningkatkan kemampuan pengembangan keterampilan: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
4. Meningkatkan kemampuan pengembangan kompetensi: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
5. Meningkatkan kemampuan pengembangan kualitas: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan kualitas hidup masyarakat. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

6. Meningkatkan kemampuan pengembangan keterbukaan: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan keterbukaan dan transparansi dalam operasional lembaga dakwah. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
7. Meningkatkan kemampuan pengembangan kualitas laporan: pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan para pengajar dan karyawan dalam mengembangkan kualitas laporan yang lebih efektif. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Tahapan Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah

Tahapan pengembangan teknologi dan sumber daya manusia dalam lembaga dakwah melibatkan beberapa langkah yang penting untuk meningkatkan efektivitas dakwah dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Berikut adalah beberapa tahapan yang dapat dilakukan:

1. Pengenalan tujuan: lembaga dakwah harus memiliki tujuan yang jelas dan spesifik untuk pengembangan teknologi dan sumber daya manusia. Tujuan ini harus mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan lingkungan dakwah.
2. Pengenalan faktor-faktor: faktor-faktor seperti pertumbuhan, perubahan, dan teknologi harus dipertimbangkan dalam pengembangan sumber daya manusia. Faktor-faktor ini mempengaruhi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dan harus diintegrasikan dalam strategi pengembangan.
3. Pengembangan kompetensi: pengembangan kompetensi sumber daya manusia harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi dan menghadapi perubahan. Kompetensi ini meliputi kemampuan teknis, sosial, dan spiritual.
4. Pengembangan sistem pengelolaan: sistem pengelolaan sumber daya manusia harus dikembangkan untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sistem ini meliputi rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi sumber daya manusia.
5. Pengembangan media dakwah: pengembangan media dakwah yang efektif harus dilakukan untuk memungkinkan dakwah mencapai lebih banyak orang. Media ini dapat berupa media sosial, radio, televisi, atau lain-lain.
6. Pengembangan strategi dakwah: strategi dakwah harus dikembangkan untuk memastikan dakwah mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi ini meliputi identifikasi target, analisis lingkungan, dan pengembangan materi dakwah.

7. Pengembangan evaluasi: evaluasi harus dilakukan untuk memantau kemajuan pengembangan teknologi dan sumber daya manusia. Evaluasi ini membantu dalam mengidentifikasi kekurangan dan memperbaiki strategi pengembangan.

Dengan mengikuti tahapan-tahapan ini, diharapkan lembaga dakwah dapat meningkatkan efektivitas dakwah dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik.

Perkembangan Teknologi dan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Dakwah NU

Perkembangan teknologi dan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menguatkan dan memperluas aktivitas dakwah di Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU). Nahdlatul Ulama (NU) adalah organisasi Islam terbesar di Indonesia, dan LDNU berperan dalam menyebarkan ajaran Islam yang moderat dan inklusif.

NU sebagaimana tacukup adaptif dalam meresponi intelektual dan institusional moderen yang banyak muncul pada masa perkembangan teknologi dan modrenitas. Dalam masa belakangan ini Berikut adalah beberapa perkembangan teknologi di lembaga dakwah Nahdlatul Ulama (NU). Ada beberapa Perkembangan Teknologi di Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama:

1. Platform digital: NU telah mengembangkan dan memanfaatkan berbagai platform digital untuk menyebarkan dakwah. Situs web resmi NU (nu.or.id/ NU Online) menyediakan berbagai informasi, artikel keagamaan, dan berita terbaru terkait kegiatan NU.
2. Media sosial: NU aktif di berbagai platform media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, dan YouTube untuk menjangkau audiens yang lebih luas, terutama generasi muda. Melalui media sosial, NU dapat menyebarkan dakwah, mengadakan diskusi, dan memberikan informasi terkini tentang kegiatan mereka.
3. Aplikasi mobile: NU mengembangkan aplikasi mobile untuk memudahkan umat mengakses informasi dan layanan terkait dakwah. Aplikasi seperti "NU Online" menawarkan fitur-fitur seperti panduan ibadah, jadwal salat, berita NU, dan konten keagamaan lainnya.
4. Pendidikan online: Program pendidikan online melalui platform seperti webinar, kursus keagamaan, dan pengajaran kitab kuning secara online. Ini memungkinkan akses lebih luas bagi masyarakat untuk belajar agama dari mana saja.
5. Streaming dan podcast: NU juga memanfaatkan teknologi streaming dan podcast untuk menyiarkan ceramah, pengajian, dan diskusi keagamaan. Ini memudahkan umat untuk mengakses konten dakwah kapan saja dan di mana saja.

Dengan memanfaatkan teknologi modern, NU mampu memperluas jangkauan dakwahnya dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada umat. Referensi-referensi

tersebut dapat memberikan gambaran lebih mendalam tentang bagaimana teknologi digunakan dalam lembaga dakwah NU.

Perkembangan sumber daya manusia di lembaga dakwah Nahdlatul Ulama (NU) mencakup berbagai program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kapasitas yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi dan kapabilitas para kader NU

Pada bidang pendidikan dan pelatihan NU menyelenggarakan berbagai program pelatihan untuk para kader dakwah, termasuk pelatihan dakwah, kepemimpinan, manajemen organisasi, dan teknologi informasi. Pelatihan ini dilakukan melalui berbagai lembaga di bawah NU seperti Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama (LDNU) dan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU (LP Ma'arif NU).

NU menyediakan beasiswa pendidikan untuk kader-kadernya, baik untuk studi di dalam negeri maupun luar negeri. Beasiswa ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan keilmuan kader NU. Kerjasama dengan berbagai universitas dan lembaga pendidikan internasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas wawasan para kader. Pendirian dan pengelolaan pesantren NU mengelola ribuan pesantren di seluruh Indonesia yang mendidik santri dengan kurikulum yang menggabungkan ilmu agama dan ilmu pengetahuan modern. Pesantren ini menjadi basis utama pengkaderan dan pengembangan sumber daya manusia di NU.

NU memiliki program kaderisasi yang sistematis untuk membentuk kader-kader muda yang siap memimpin organisasi di berbagai tingkatan. Program ini mencakup pelatihan kepemimpinan, manajemen konflik, dan strategi organisasi. Dengan berbagai inisiatif ini, NU berupaya untuk terus mengembangkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di lingkup dakwahnya, memastikan bahwa kader-kader NU memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan zaman.

Dengan menggabungkan teknologi informasi yang canggih dengan sumber daya manusia yang terlatih dengan baik, LDNU dapat mencapai lebih banyak orang dan menyampaikan pesan-pesan Islam yang damai, moderat, dan relevan dengan tantangan zaman.

Perkembangan Teknologi dan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Dakwah Muhammadiyah

Teknologi telah menjadi bagian integral dari perkembangan Muhammadiyah dalam perkembangan teknologi sumber daya manusia di Muhammadiyah telah menjadi salah satu aspek penting dalam kemajuan organisasi ini. Fokus pada pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia berbasis teknologi menjadi kunci untuk menjawab

tantangan zaman. Berikut adalah beberapa aspek penting dari perkembangan teknologi sumber daya manusia Muhammadiyah:

1. E-learning dan platform pendidikan digital: Muhammadiyah telah mengadopsi teknologi e-learning untuk memperluas jangkauan pendidikan. Contoh nyata adalah penggunaan platform e-learning di universitas Muhammadiyah yang memungkinkan pembelajaran jarak jauh.
2. Penggunaan aplikasi dan sistem informasi: berbagai sekolah dan universitas Muhammadiyah telah menerapkan sistem informasi manajemen pendidikan untuk mengelola data siswa, kurikulum, dan administrasi secara efisien.
3. Pelatihan berbasis teknologi: Muhammadiyah sering mengadakan pelatihan dan workshop yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi para tenaga pendidik dan karyawan.
4. Sertifikasi dan akreditasi digital: proses sertifikasi dan akreditasi bagi guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara digital untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.
5. Infrastruktur teknologi: pembangunan infrastruktur teknologi di lembaga-lembaga pendidikan Muhammadiyah, seperti jaringan internet berkecepatan tinggi dan laboratorium komputer, untuk mendukung kegiatan belajar mengajar.
6. Sistem informasi sumber daya manusia: implementasi sistem informasi sumber daya manusia untuk mengelola data karyawan, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan penilaian kinerja. Yang menerapkan fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.
7. Riset dan Pengembangan (R&D): Muhammadiyah melalui universitas dan lembaga penelitiannya aktif dalam riset yang berkaitan dengan teknologi pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.
8. Kolaborasi dengan Industri: Kerja sama dengan perusahaan teknologi untuk mengembangkan program pelatihan dan magang bagi mahasiswa dan staf Muhammadiyah.

Dengan adopsi teknologi yang berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia, Muhammadiyah menunjukkan komitmen untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan sosialnya. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan berdaya saing di era digital. Perkembangan ini menunjukkan kesadaran Muhammadiyah akan pentingnya teknologi dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan aksesibilitas layanan mereka serta memperkuat kontribusi mereka dalam pembangunan masyarakat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam kesimpulannya perkembangan teknologi dan pengembangan SDM dalam lembaga dakwah sangat penting untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pengajar dan karyawan. Dengan cara ini, lembaga dakwah dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran spiritual dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dakwah, peran pemerintah sangat penting dalam memberikan dukungan keuangan dan kebijakan yang memfasilitasi pengembangan teknologi dakwah. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia yang handal dan terampil dalam teknologi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan praktis dan mengatasi tantangan kurangnya sumber daya manusia yang terampil dalam teknologi. Pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan menghasilkan output yang bermutu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempersiapkan pegawai yang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setelah menyelesaikan penelitian ini penulis dapat memberikan saran untuk lembaga dakwah harus lebih menaruh perhatian lebih terhadap website resmi lembaga dakwah tersebut dan kepada masyarakat harus lebih jeli dalam melihat perkembangan teknologi dan selalu menelaah segala informasi yang ada dari internet agar tidak salah dalam mengadopsi keilmuan Islam. Serta secara teoritis agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk khazanah keilmuan terutama yang sehubungan dengan perkembangan teknologi dan pengembangan sumber daya manusia pada lembaga dakwah.

DAFTAR REFERENSI

- Agus Mulyadi. "Digitalisasi Sertifikasi Guru di Lingkungan Muhammadiyah." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2021.
- Azra, Azyumardi. "NU: Islam Tradisional dan Modernitas di Indonesia." *Studia Islamika* 4 (1 Maret 2014). <https://doi.org/10.15408/sdi.v4i4.770>.
- Djuwita, Tita Meirina. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI." *Jurnal MANAJERIAL* 10, no. 2 (7 Mei 2011): 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>.
- Fadili, Dadan Ahmad, Rd. Dwi Yulianti S, Aji Tuhagana, dan Asep Jamaludin. "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *BUANA ILMU* 3, no. 1 (1 November 2018). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>.

- Falah, Riyadul, Muhammad Arwani, Erlin Wulandari, dan Ahmad Fairuz Zabadi. "Peran Nahdlatul Ulama Dalam Pemberdayaan Pesantren Dibidang Sumber Daya Manusia (Studi kasus di kabupaten Tanggamus)," t.t.
- Fauzi, Yusni. "PERAN PESANTREN DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) ENTREPRENEURSHIP (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren" 06, no. 01 (t.t.).
- Kaswan. "Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA." Alfabeta, 2016.
- Krismiyati, Krismiyati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office* 3 (7 Agustus 2017): 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- Mariyah. "KEBIJAKAN DAKWAH RADIO RETJO BUNTUNG Dalam Program Lentera Rohani dan BERANDA (BERcanda Dan Dialog Agama)." Uin Sunan Kalijaga, 2019. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/3140/1/BAB%20I,%20IV,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.
- Nugraha, Rizky. "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN MOROWALI," t.t.
- "Pengembangan Infrastruktur TIK di Perguruan Tinggi Muhammadiyah." *Majalah Teknologi Pendidikan*, 2018.
- Saifudin Sudarman. "Pelatihan Berbasis Teknologi untuk Peningkatan Kompetensi Guru di Lingkungan Muhammadiyah." *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 2020.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. (Anna Ed.). PT. Refika Aditama, 2017.
- Tri Utami, Ari, Astri Hindarti, Muranny Nurshyaliha M, Ruriyansi Ruriyansi, dan Santi Sandra. "Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi Manajemen SDM: Studi Kasus PT. Aneka Sejahtera Engineering." *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3, no. 11 (25 Maret 2024): 4683–88. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i11.1255>.
- Wicaksono, Yosep Satrio. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN" 3 (2016).
- Yosepa, Hendita, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8, no. 3 (21 Juni 2020): 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>.

Perkembangan Teknologi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah (Studi pada Lembaga Dakwah NU dan Muhammadiyah)

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ eprints.dinus.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On