



## **Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat YDSF Malang Di Era Disrupsi Digital**

**Buana Handa Wijaya<sup>1</sup>, Aji Damanuri<sup>2</sup>, Akbar Dzukha Asyiqin<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, handa.buana@gmail.com

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, ajidamanuri@yahoo.com

<sup>3</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, akbardzukha@gmail.com

### **Abstrak:**

Keberhasilan YDSF Malang dalam pengelolaan dan penyaluan dana ZIS tidak terlepas dari peran para karyawan yang saling bersinergi dalam mendukung kesuksesan tujuan lembaga. Pada era disrupsi digital, dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan/prestasi kerja karyawan dibutuhkan beberapa aspek penunjang, salah satunya dengan menggunakan teknologi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang disusun menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pemaparan pada jurnal ini diharapkan mampu menunjukkan eksistensi dan kapabilitas lembaga amil zakat dalam menghadapi transformasi perubahan zaman di era disrupsi digital. Pada jurnal ini akan diketahui implikasi penggunaan teknologi terhadap perubahan pelaksanaan MSDM di YDSF Malang, pada kegiatan perekrutan, dan seleksi, pelatihan karyawan, hingga

pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa teknologi memiliki implikasi positif terhadap efisiensi pelaksanaan MSDM di YDSF Malang. Teknologi baru yang diterapkan dalam pengelolaan MSDM YDSF Malang merupakan upaya membentuk budaya kerja baru dalam organisasi di era disrupsi digital. Optimalisasi penggunaan teknologi dalam mendukung efisiensi pelaksanaan MSDM dapat berjalan baik apabila dilaksanakan sesuai dengan SOP, dan disertai pengawasan/pengontrolan dari jajaran manajemen.

**Kata Kunci:** Efisiensi, Lembaga Amil, Perubahan MSDI, Teknologi

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Mohd Sadiq dan Fadzila Azni perkembangan sistem manajemen dengan pola *western and japanese* dapat diadopsi dalam bentuk sistem manajemen organisasi islam *non profit* yang dilaksanakan berdasarkan sistem filosofi islam, seperti pada organisasi *non profit* yaitu lembaga pengelolaan zakat. (Mokhtar & Ahmad, 2020) Salah satu organisasi *non profit* di Indonesia yang berkembang pesat ialah organisasi pengelolaan dana ZIS atau Lembaga Amil Zakat. Kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut berjalan semakin kompleks dikarenakan tingginya upaya peningkatnya pelayanan organisasi dalam mendukung kemaslahatan masyarakat. (Usman et al., 2021) Organisasi non profit dalam perkembangannya harus mampu melihat peluang agar dapat melakukan inovasi secara efektif dan mampu berjalan sukses. (Drucker, 2004) YDSF adalah salah satu contoh lembaga amil zakat yang fokus bergerak dalam pengelolaan zakat sejak didirikan pada 1 Maret 1987. YDSF merupakan singkatan dari Yayasan Dana Sosial Al Falah. YDSF memiliki misi sebagai lembaga sosial yang mampu berperan dalam meningkatkan derajat dan martabat umat islam.

YDSF Malang merupakan salah satu kantor cabang YDSF yang berlokasi di Jl. Kahuripan 12 Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.(YDSF.org,2023) Pada perkembangannya YDSF Malang telah mengalami perkembangan dengan total jumlah donatur mencapai 6.643 per oktober 2022, dan total dana ZIS yang dihimpun selama tahun 2022 mencapai 7,8 Milliar.(Risma,2023) Dana yang terkumpul akan disalurkan kepada beberapa sektor kegiatan, meliputi sosial kemanusiaan, yatim, program dakwah, pendidikan, dan masjid. Area sebaran penyaluran dana, yaitu sebanyak 23% di wilayah Kabupaten Malang, 75% di wilayah Kota Malang, dan 2% diluar wilayah Malang. Jumlah penerima dana pada bulan Agustus 2022 mencapai 2803 orang, dan 3 lembaga( Majalah YDSF Malang, 32-33). Berdasarkan hasil pengukuran kinerja lembaga ZIS menggunakan metode *Balanced Scorecard* diketahui bahwa, YDSF Malang secara keseluruhan memiliki tingkat kinerja lembaga yang bersifat sangat baik . *Balanced Scorecard* digunakan dalam mengukur kinerja bisnis yang dicapai dalam cakupan peforma keuangan maupun non keuangan.(Bastiar & Bahri, 2019) Keberhasilan YDSF Malang dalam pengelolaan dan penyaluan dana ZIS tidak terlepas dari peran para karyawan yang saling bersinergi dalam mendukung kesuksesan tujuan lembaga.

Menurut Asri, et all., pemberian kompensasi dan penyediaan fasilitas karyawan yang layak dan adil , memiliki pengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi, dan fasilitas kerja sebagai wujud penghargaan kerja, dan motivasi kerja berdampak pada meningkatnya kinerja atau *job performance* karyawan. Pada era disrupsi digital sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung keberlangsungan kesuksesan lembaga. Optimaslisasi pendayagunaan sumberdaya manusia dalam lembaga harus dilakukan secara efisien. Lembaga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian karyawan

dalam mendukung kinerja karyawan. (Asri,et all.,2019) Menurut Peter F.Drucker manajemen organisasi non profit akan terus mengalami perkembangan dan tantangan yang lebih besar dan spesifik dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pada proses tersebut dibutuhkan inovasi dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam pengelolaan manajemen organisasi non profit. (Peter Drucker, 2004) Pada era disrupsi digital, dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan dibutuhkan beberapa aspek penunjang, salah satunya dengan menggunakan teknologi. Pada jurnal ini akan dibahas secara menyeluruh peran teknologi dalam perubahan MSDM di YDSF Malang, pada kegiatan perekrutan, dan seleksi, pelatihan karyawan, hingga pemberian kompensasi. Kapabilitas organisasi dalam beradaptasi merupakan hal penting sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi.(Abdullah et al., 2019)Jurnal ini diharapkan mampu menunjukkan eksistensi dan kapabilitas lembaga amal zakat dalam menghadapi transformasi perubahan zaman menjadi era disrupsi digital.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini disusun menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara terstruktur pada karyawan dan divisi ***Human Resources Development*** YDSF Malang terkait peran teknologi dalam perubahan MSDM di YDSF Malang, pada kegiatan seleksi dan perekrutan, pelatihan karyawan, hingga pemberian kompensasi. Berikut adalah data distribusi responden menurut status kerja karyawan, dengan tujuan mengetahui proporsi responden yang memiliki status karyawan tetap, karyawan kontrak, dan relawan. Distribusi frekuensi responden berdasarkan status kerja karyawan disajikan pada tabel 1, sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Status Pekerjaan

<b>Status Karyawan</b>	<b>Responden</b>	<b>Prosentase(%)</b>
<b>Karyawan Tetap</b>	9	42,9
<b>Karyawan Kontrak</b>	3	14,3
<b>Relawan</b>	9	42,8
<b>Total</b>	21	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut diketahui bahwa total jumlah responden 21 orang dengan, sebanyak 9 orang (42,9%) merupakan karyawan tetap, sebanyak 3 orang (14,3%) merupakan karyawan kontrak, dan 9 orang (42,8%) merupakan relawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD YDSF Malang diketahui bahwa karyawan tetap diterima melalui sistem perekrutan dengan PKWTT. PKWTT adalah sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dan diperuntukkan bagi karyawan tetap. Sedangkan karyawan kontrak dan relawan diterima melalui sistem perekrutan dengan PKWT. PKWT adalah sistem perjanjian kerja waktu tertentu, dan diperuntukkan bagi karyawan tidak tetap. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, karyawan YDSF Malang didominasi oleh karyawan dengan sistem PKWT. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pekerja kontrak dengan sistem PKWT akan mengalami perubahan sistem menjadi PKWTT, dan diangkat sebagai karyawan tetap, apabila telah bekerja selama 5 tahun di YDSF Malang. (Wawancara Ainun, 2023) Hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.35 pada Thn. 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang dijelaskan pada pasal 8 ayat 1 tentang jangka waktu PKWT.

## **TINJAUAN LITERTUR**

### **1. Lingkup Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusi memiliki cakupan luas dalam mengelola organisasi, menurut Sofyan Tsauri cakupan msdm meliputi perencanaan kebutuhan karyawan, hingga proses seleksi dan perekrutan, memberikan pelatihan keahlian dan keterampilan bagi karyawan, mengatur jumlah kompensasi (gaji), menyediakan asuransi sosial (ketenagakerjaan, dan kesehatan), melakukan analisis jabatan, melakukan penilaian kinerja karyawan, mengatur komunikasi, hingga membangun komitmen karyawan dalam bekerja sesuai tujuan organisasi. (Tsauri, 2013) Berdasarkan kajian literatur Evi Adriani, menyediakan pelatihan keahlian atau keterampilan bagi karyawan merupakan sebuah bentuk investasi modal manusia. Kuliatas keahlian dan keterampilan SDM yang baik berkorelasi positif terhadap produktivitas karyawan.(Adriani, 2019) Perencanaan MSDM yang dilakukan secara professional dapat mewujudkan praktik tenaga kerja yang adil, melalui pemenuhan gaji, dan hak-hak karyawan yang adil. Manajer memiliki andil penting dalam mendukung pelaksanaan MSDM yang baik dan professional. Pada saat ini MSDM telah berkembang menjadi MSDM strategik yang berfungsi dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mengembangkan kultur/budaya organisasi. MDSM memiliki peran dalam mengamati, dan menganalisis transformasi lingkungan kerja karyawan. Fungsi tersebut mendorong MSDM untuk mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, disertai dengan membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, dan saling bersinergi dalam bekerja.(Tsauri, 2013)

### **2. Perubahan pada MSDM Global**

Manajemen Sumber Daya Manusia Global dipengarugi signifikan oleh hadirnya perubahan. Organisasi dalam cakupan luas dipengaruhi

oleh berbagai faktor, termasuk munculnya perubahan kondisi ekonomi dunia, hingga munculnya virus Covid-19 di Wuhan, Cina yang berdampak secara global pada kondisi masyarakat diseluruh belahan dunia. Perubahan organisasi dapat bersifat positif, maupun traumatis. Namun perubahan merupakan momentum penting dalam perkembangan organisasi. Penyelarasan perubahan, dan pengelolaan secara professional berdampak pada timbulnya keberhasilan perubahan tersebut. Keberhasilan perubahan dapat berdampak positif bagi organisasi, dan pengembangan karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Dr. Fitri Wulandari, MSi indikator perubahan dalam organisasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi 4 bentuk, yaitu(Wulandari, 2020)

1. Merger

Merger dan akuisisi merupakan perwujudan dari pertumbuhan perusahaan, yang mengarah pada penggabungan asser guna mengoptimalkan hasil kerja perusahaan.

2. Peluncuran Produk Baru

Produk baru yang dihadirkan oleh organisasi merupakan perwujudan respon cepat tanggap dalam menghadapi persaingan industri, dan dalam menanggapi kebutuhan masyarakat yang mengalami transformasi.

3. Pimpinan Baru

Pimpinan baru dalam organisasi berdampak pada munculnya kultur budaya baru dalam proses organisasi tersebut.

4. Teknologi Baru

Teknologi baru dalam organisasi diadopsi sebagai upaya membentuk kultur kerja baru dalam sebuah organisasi.

Perubahan yang terjadi dalam organisasi dilakukan secara elegan, dengan tujuan untuk meningkatkan skala ekonomi organisasi atau untuk meningkatkan kapabilitas organisasi. Merujuk pada teori E

dijabarkan bahwa perubahan yang bertujuan pada peningkatan skala ekonomi akan berorientasi pada peningkatan pemberian kompensasi /bonus kerja kepada karyawan. Pada perubahan tersebut pengembangan penciptaan ilmu/pengetahuan baru akan minim terjadi, namun pendekatan perubahan yang berorientasi pada skala ekonomi biasa berasal dari pihak-pihak yang bernaung dalam manajemen puncak. Sedangkan, merujuk pada teori O dijabarkan bahwa perubahan organisasi yang bertujuan pada peningkatan kapabilitas organisasi akan berorientasi pada peningkatan kemampuan individu dalam organisasi tersebut, melalui pembentukan individu yang kapabel dalam bekerja. Tujuan utama adalah membangun kultur/budaya baru dalam organisasi dalam memberikan kenyamanan lingkungan kerja bagi individu, sehingga individu-individu tersebut dapat memiliki performa kinerja yang optimal. Karyawan harus mampu bekerja secara sinergi sesuai arahan dan tujuan dalam perubahan tersebut. Pendekatan perubahan dalam teori E dan teori O tidak memiliki jaminan kesuksesan yang mutlak, namun demikian perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kedua teori tersebut. (Wulandari, 2020)

Pada perubahan ini hubungan antara karyawan dan organisasi harus terjalin secara erat, sehingga kontrak yang bersifat implisit menjadi poin penting dalam membangun hubungan tersebut. MSDM Global dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi budaya, pendidikan, serikat pekerja, sistem ekonomi, sistem politik dan hukum, dan human capital. Perubahan MSDM seringkali menimbulkan keterkejutan pada tahapan awal implementasi, dan individu akan cenderung menjadi *defensive*. Pada tahapan selanjutnya individu akan memulai melakukan analisis terhadap dampak positif dan negatif pada perubahan tersebut. Pada tahapan akhir, individu yang terlibat dalam perubahan tersebut akan mulai beradaptasi melalui internalisasi. Organisasi/Intitusi/Perusahaan



dalam merespon perubahan teknologi, persaingan pasar, dan kebutuhan konsumen diharapkan mampu melakukan adaptasi melalui perubahan - perubahan dalam beberapa aspek organisasi, meliputi(Wulandari, 2020)

1. Perubahan struktural yang dilakukan dengan melakukan pembentukan konfigurasi baru dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efisiensi kerja yang lebih baik.
2. Pemotongan anggaran dana/biaya sebagai upaya penghematan biaya dan efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki.
3. Perubahan budaya sebagai bentuk adaptasi yang berfokus pada aspek hubungan manusia dalam organisasi, dimana pembentukan tata kelola hubungan yang baik antara pihak manajemen dan karyawan menjadi perhatian organisasi.

### **3. Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat**

Perkembangan dan dampak manajemen sumber daya manusia pada organisasi merupakan sebuah topik menarik dalam pengelolaan organisasi di era modern. Lembaga Amil Zakat sebagai organisasi yang bersifat non profit harus tetap dapat mengelola manajemen sumber daya manusia secara profesional. Framework manajemen sumber daya manusia dalam organisasi/institusi pengelolaan zakat meliputi rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi. Rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi merupakan aspek-aspek dalam manajemen sumberdaya manusia yang saling mempengaruhi, sebagai contoh dalam melakukan rekrutmen kandidat untuk mengisi posisi yang kosong pada organisasi/institusi zakat akan dilakukan "*fit and proper*". Kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan disertai dengan kemampuan/keahlian yang baik akan dipilih untuk mengisi posisi yang kosong. Hasil yang diharapkan melalui proses

rekrutmen dan seleksi yang baik adalah mendapatkan kandidat dengan potensi besar yang dapat mendukung kesuksesan tujuan organisasi/institusi. Penentuan strategi manajemen sumber daya manusia pada organisasi/institusi zakat harus disesuaikan dengan kebutuhan, dan karakteristik internal organisasi/institusi zakat tersebut. Organisasi/institusi zakat harus dapat beradaptasi dengan “external environment” atau perubahan lingkungan yang terjadi dan memiliki pengaruh pada strategi manajemen sumber daya manusia. Perubahan lingkungan tersebut, meliputi perubahan peraturan perundang-undangan, dan perubahan ekonomi.(Mokhtar & Ahmad, 2020)

#### **4. Teknologi di Era Disrupsi Digital**

Teknologi sebagai hasil implementasi pengetahuan manusia yang berdampak pada kemudahan aktivitas manusia dalam melakukan pemenuhan kebutuhan hidup.(Nurcholidah & Harsono, 2021) Perkembangan teknologi menjadi bukti nyata terjadinya perubahan gaya hidup masyarakat, berkegiatan *offline* menjadi masyarakat berkegiatan *online* (Lina Mufidah, 2021). Sistem teknologi yang efektif merupakan hal yang menguntungkan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat millennial (Abdullah et al., 2019). Teknologi digital membantu data-data terintegrasi secara menyeluruh secara efektif.(Prabowo & Wiguna, 2021). Teknologi informasi yang banyak digunakan adalah sistem informasi manajemen. Sistem tersebut merupakan sebuah database yang telah terintegrasi komputer dan terseleksi berdasarkan indikator sehingga memberikan kemudahan bagi pengguna(W.McMahon, 2004). Tahapan yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mendukung modernisasi penggunaan teknologi dalam bentuk pengelolaan keuangan secara otomatis.Terdapat 4 fase perubahan yang dilalui dalam proses pergeseran perilaku penggunaan

financial technology meliputi fase *irruption, frenzy, synergy, and maturity*.(Perez, 2002)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis penggunaan teknologi terhadap perubahan lingkup kerja MSDM di YDSF Malang, pada kegiatan seleksi, dan perekrutan, pelatihan karyawan, pemberian kompensasi

### 1. Kegiatan Perkrutan dan Seleksi

Berikut adalah hasil olah data terkait peran teknologi dalam pelaksanaan kegiatan perekrutan dan seleksi di YDSF Malang yang disajikan pada tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2. Peran Teknologi dalam Perekrutan dan Seleksi

Peran Teknologi	Responden	Prosentase(%)
Ya	19	90,5
Tidak	2	9,5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 19 orang karyawan (90,5%) setuju bahwa teknologi digunakan pada proses seleksi dan perekrutan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kepada Divisi HRD YDSF Malang diketahui bahwa penggunaan dalam proses seleksi, CV yang masuk dilakukan melalui email, dan pada tahapan selanjutnya yaitu psikotes dan tes bakat dilakukan secara *online*. Pada tahapan *interview* calon karyawan dilakukan secara *offline* di kantor YDSF Malang. Seluruh SDM yang dipilih telah memenuhi kompetensi minimum yang dipersyaratkan. ( Wawancara Ainun, 2023 Framework manajemen sumber daya manusia dalam organisasi/institusi pengelolaan zakat meliputi rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen, seleksi,

penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi merupakan aspek-aspek dalam manajemen sumberdaya manusia yang saling mempengaruhi, sebagai contoh dalam melakukan rekrutmen kandidat untuk mengisi posisi yang kosong pada organisasi/institusi zakat akan dilakukan “*fit and proper*” .. Penentuan strategi manajemen sumber daya manusia pada organisasi/institusi zakat harus disesuaikan dengan kebutuhan , dan karakteristik internal organisasi/institusi zakat tersebut. Organisasi/institusi zakat harus dapat beradaptasi dengan “*external environment*” atau perubahan lingkungan yang berpengaruh pada strategi manajemen sumber daya manusia. (Mokhtar & Ahmad, 2020) Pada kondisi saat ini YDSF Malang telah menunjukkan kapabilitasnya beradaptasi di era disrupsi digital dengan menggunakan sistem *hybrid*, yaitu dengan sistem *online* dan *offline* Hybrid menurut *Cambridge dictionary* memiliki arti *something that is a mixture of two very different things* dalam proses seleksi dan rekrutmen. Pengelolanya sebaiknya dilaksanakan secara professional berdasarkan SOP.

## 2. Kegiatan Pelatihan Karyawan

Berikut adalah hasil olah data terkait pengaruh pelatihan karyawan tentang penggunaan teknologi dalam mendukung kinerja MSDM di YDSF Malang yang disajikan pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3. Pengaruh Pelatihan Teknologi terhadap MSDM

Pengaruh Pelatihan Teknologi terhadap MSDM	Responden	Prosentase(%)
<b>Ya</b>	17	81%
<b>Tidak</b>	4	19%
<b>Total</b>	21	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 17 orang karyawan (81%) setuju bahwa YDSF Malang telah memfasilitasi karyawan dengan memberikan pelatihan terkait teknologi. Pelatihan tersebut memiliki dampak positif terhadap pelaksanaan MSDM. Namun demikian sebanyak 4 orang karyawan (19%) menyatakan bahwa pelatihan tersebut belum berjalan optimal, sehingga hasil implementasi pelatihan yang ditimbulkan belum optimal pula. Berdasarkan hasil wawancara divisi HRD YDSF Malang diketahui bahwa YDSF Malang memfasilitasi para karyawan di era disrupsi digital dengan berbagai jenis pelatihan teknologi sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pada tanggal 16-17 November 2022 YDSF Malang mengadakan upgrading teamwork dengan tema Optimalisasi Teamwork Amil di Era Digital. (Wawancara Ainun, 2023) Berdasarkan kajian literatur Evi Adriani, menyediakan pelatihan keahlian atau keterampilan bagi karyawan merupakan sebuah bentuk investasi modal manusia. Kualitas keahlian dan keterampilan SDM yang baik berkorelasi positif terhadap produktivitas karyawan. (Adriani, 2019) MSDM memiliki peran dalam mengamati, dan menganalisis transformasi lingkungan kerja karyawan. (Tsauri, 2013) Divisi HRD YDSF Malang telah mampu menganalisis transformasi lingkungan kerja karyawan. Optimalisasi dampak kegiatan pelatihan tersebut dapat berjalan optimal bagi lembaga melalui pengelolaan yang profesional, dan dengan disertai pengawasan/pengontrolan pimpinan.

### **3. Aplikasi Pengecekan Kompensasi**

Berikut adalah hasil olah data terkait sistem pemantauan kompensasi karyawan di YDSF Malang pada tabel 4, sebagai berikut :

Tabel 4. Sistem Pemantauan Kompensasi

<b>Sistem Pemantauan Kompensasi</b>	<b>Responden</b>	<b>Prosentase(%)</b>
<b>Ya</b>	18	85,7
<b>Tidak</b>	3	14,3
<b>Total</b>	21	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 18 orang karyawan (85,7%) setuju bahwa karyawan dapat mengakses kompensasi (gaji dan bonus) yang diperoleh melalui aplikasi. Namun sebanyak 3 orang karyawan (14,3%) tidak dapat mengakses kompensasi (gaji dan bonus) yang diperoleh melalui aplikasi. Di era disrupsi digital, kehidupan manusia tidak terlepas dari penggunaan teknologi. Teknologi digital membantu data-data terintegrasi secara menyeluruh secara efektif. Teknologi informasi yang banyak digunakan adalah sistem informasi manajemen. (Prabowo & Wiguna, 2021) Sistem tersebut merupakan sebuah database yang telah terintegrasi komputer dan terseleksi berdasarkan indikator sehingga memberikan kemudahan bagi pengguna. (W.McMahon, 2004) Pengembangan aplikasi kompensasi merupakan salah satu inovasi manusia dalam hal perhitungan kompensasi karyawan perkantoran. Penggunaan aplikasi dapat berdampak pada meningkatnya efisiensi aktivitas manusia. (Nurcholidah & Harsono, 2021) Sistem teknologi yang efektif merupakan hal yang menguntungkan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat millennial. (Abdullah et al., 2019) Penggunaan aplikasi kompensasi memberikan kemudahan pada karyawan dalam melakukan pengecekan kompensasi secara *real time*, dan sebagai bentuk transparansi organisasi dalam pemberian kompensasi karyawan.

#### 4. Peran Teknologi terhadap Efisiensi Kerja MSDM

Berikut adalah hasil olah data terkait peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di YDSF Malang pada tabel 5, sebagai berikut :

Tabel 5. Peran Teknologi dalam Peningkatan Efisiensi MSDM

Peningkatan Efisiensi	Responden	Prosentase(%)
Ya	20	95,2
Tidak	1	4,8
Total	21	100

Sumber: Data diolah, 2023

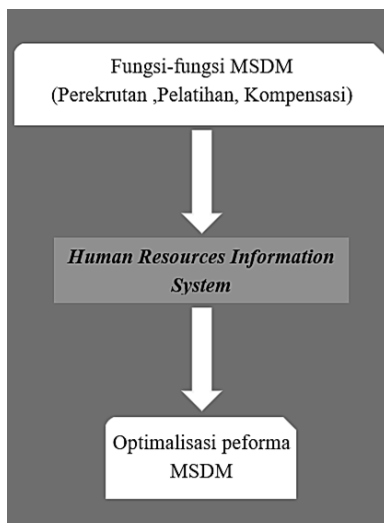
Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa 20 orang karyawan (95,2%) setuju tentang peranan penggunaan teknologi yang mampu meningkatkan efisiensi kerja MSDM. Berdasarkan hasil wawancara kepada Divisi HRD YDSF Malang diketahui bahwa penggunaan teknologi berdampak positif pada pelaksanaan kegiatan MSDM organisasi. Teknologi yang digunakan oleh YDSF Malang adalah HRIS (*Human Resources Information System*). Teknologi mengambil peranan dalam kegiatan teknis, meliputi kegiatan administrasi surat menyurat, dan pengurusan pemberian izin cuti, presensi karyawan, dan data amil. Kegiatan teknis atau administratif dilakukan melalui sistem yang terintegrasi otomatis. (Wawancara Ainun, 2023) Hal ini berdampak pada kemudahan karyawan dalam melakukan kegiatan teknis atau administratif tersebut. Dampak positif lainnya yang muncul, yaitu waktu pengerjaan yang lebih singkat, sehingga dapat dilakukan alih fungsi waktu karyawan yang tersisa pada kegiatan lainnya yang bermanfaat bagi organisasi. Teknologi membantu karyawan dalam melakukan efisiensi pekerjaan. Optimalisasi penggunaan teknologi dalam mendukung pelaksanaan MSDM harus dilakukan secara

professional berdasarkan SOP lembaga tersebut. Pengembangan aplikasi HRIS harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan guna menunjang fungsi strategis aplikasi tersebut dalam meningkatkan efisiensi kerja MSDM dalam organisasi.

Sistem teknologi yang efektif merupakan hal yang menguntungkan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat millennial. Teknologi digital membantu data-data terintegrasi secara menyeluruh secara efektif. (Wahyu Adi Prabowo, 2021) Teknologi informasi yang banyak digunakan adalah sistem informasi manajemen. (Nurcholidah & Harsono, 2021; Perez, 2002; W.McMahon, 2004) YDSF Malang telah menghadirkan bentuk transformasi sistem kerja MSDM berbasis teknologi yaitu HRIS, berdasarkan hasil penelitian karyawan berada dalam fase *synergy*, dalam tahapan akhir karyawan akan berada dalam fase *maturity*, yaitu fase kenyamanan, dan penerimaan akan teknologi tersebut. Menurut Wulandarai, teknologi baru dalam organisasi diadopsi sebagai upaya membentuk kultur kerja baru dalam sebuah organisasi. Pada tahapan perubahan manajemen menggunakan teknologi baru karyawan akan menunjukkan sikap perlawanan (*defensive*). Namun demikian, karyawan akan melewati fase tersebut, apabila telah menemukan manfaat atau dampak positif dari penggunaan teknologi tersebut dalam memudahkan dan meningkatkan efisiensi kerja. Proses tersebut akan berujung pada proses adaptasi. (Wulandari, 2020) Proses perubahan bukanlah hal yang mudah dilakukan, namun pola sinergi yang terbentuk antara lembaga dan karyawan, akan membantu dalam mendukung kesuksesan perubahan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian ini pola hubungan yang terbentuk dalam antara teknologi dan model kinerja MSDM di YDSD Malang di era disrupsi digital, yaitu:



Gambar 1. Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi Digital



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perubahan pelaksanaan MSDM di YDSF Malang telah dilakukan berbasis teknologi, pada kegiatan perekrutan, dan seleksi, pelatihan karyawan, hingga pemberian kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa teknologi berdampak positif terhadap efisiensi pelaksanaan MSDM di YDSF Malang. Teknologi baru yang diterapkan dalam pengelolaan MSDM YDSF Malang merupakan upaya membentuk kultur kerja baru dalam organisasi di era disrupsi digital. Namun, demikian peran teknologi dalam MSDI belum berjalan optimal. Optimalisasi penggunaan teknologi dalam mendukung efisiensi pelaksanaan MSDI dapat berjalan baik apabila dilaksanakan sesuai

dengan SOP, dan disertai pengawasan/pengontrolan dari pimpinan. Pengembangan aplikasi HRIS harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan guna menunjang fungsi strategis aplikasi tersebut dalam meningkatkan efisiensi kerja MSDM dalam organisasi.

## REFERENSI

- Abdullah, A. G., Widiaty, I., & Abdullah, C. U. (Eds.). (2019). *Global Competitiveness: Business Transformation in the Digital Era* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9780429202629>
- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). The Influence of Compensation, Work Facilities and Leadership on Performance Through Employee's Satisfaction in Rektorate Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Manangement*, 2(1).
- Bastiar, Y., & Bahri, E. S. (2019). Model Pengukuran Kinerja Lembaga Zakat di Indonesia. *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf*, 6(1), 43. <https://doi.org/10.21043/ziswaf.v1i1.5609>
- Drucker, P. (2004). *Managing the Non-Profit Organization*. 178.
- Mokhtar, M. S. M., & Ahmad, F. A. (2020). Non-Profit Islamic Institutions and Quality Management Systems in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 10(3), 16. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n3p16>
- Nurcholidah, L., & Harsono, M. (2021). Kajian Fintech dalam Konsep Behaviouristik. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 66–71. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.13145>
- Perez, C. (2002). *Technological revolutions and financial capital: The dynamics of bubbles and golden ages*. E. Elgar Pub.

- Prabowo, W. A., & Wiguna, C. (2021). Designing of Restaurant Information System using Rapid Application Development. *SISFORMA*, 8(1), 15–21. <https://doi.org/10.24167/sisforma.v8i1.3021>
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN JEMBER PRESS.
- Usman, N., Miswanto, A., & Subur. (2021). *Model Tata Kelola Lembaga Filantropi Islam: Total Quality Mangement Approach*. Tunas Gemilang Press.
- W.McMahon, W. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Efisiensi*. Logos.
- Wulandari, D. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gerbang Media.
- Wahyu Adi Prabowo and Citra Wiguna, “Designing of Restaurant Information System Using Rapid Application Development,” *SISFORMA* 8, no. 1 (May 10, 2021): 15–21, <https://doi.org/10.24167/sisforma.v8i1.3021>
- YDSF Malang. (32-33). Alfalah “majalah keluarga islami.” *Oktober 2022*.
- [DEFENSIVE | English meaning - Cambridge Dictionary](#)  
Wawancara Kepala HRD YDSF MALANG Bu Risma  
Wawancara Staff HRD YDSF MALANG Bu Ainun