

STRATEGI DIGITALISASI MANAJEMEN SDM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

Nurul Iflaha

IAI Miftahul Ulum Lumajang

Alamat: Jl. Raya Banyuputih Kidul, Kecamatan Jatiroto, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur
Korespondensi penulis: Nvrulif14h4@gmail.com

Abstract. *Digitalization in human resource management in the education sector is a strategic step to increase the effectiveness and efficiency of teacher performance. This study aims to determine the HR management strategy by integrating digital to improve the performance of the HR in it, namely teacher. This research was conducted through a literature study by reviewing various relevant sources, such as articles, books, research reports and other references related to HR management in education, teacher performance and digitalization in education. A qualitative approach is used to examine and understand various strategies that have been proposed by previous researchers. The results of study indicate that the digitalization strategy in HR management can be carried out by carrying out careful planning for the implementation of digitalization into HR management, implementing a digital HR management information system and training educators so that they have sufficient skills and understanding in utilizing digital technology. This research contributes to broadening the understanding of human resource management strategies to improve teacher performance amidst the development of digitalization in educational institutions. These findings can be used as a reference by policy makers and education practitioners in developing strategies to improve the quality of education in the digital era.*

Keywords: *strategy, digitalization, human resource performance, teacher performance.*

Abstrak. Digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen SDM dengan mengintegrasikan digital untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada didalamnya yakni guru. Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai sumber yang relevan, seperti artikel, buku, laporan penelitian, serta referensi lainnya yang berkaitan dengan manajemen SDM dalam Pendidikan, kinerja guru dan digitalisasi dalam Pendidikan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengkaji dan memahami berbagai strategi yang telah diusulkan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi digitalisasi dalam manajemen SDM dapat dilakukan dengan melakukan perencanaan yang matang implementasi digitalisasi kedalam manajemen SDM, implementasi sistem informasi manajemen SDM digital dan pelatihan tenaga pendidik agar memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup dalam memanfaatkan teknologi digital. Penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja guru di tengah perkembangan digitalisasi pada lembaga pendidikan. Hasil temuan tersebut dapat dijadikan referensi oleh para pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan di era digital.

Kata kunci: Strategi, Digitalisasi, Manajemen SDM, Kinerja Guru.

LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah elemen krusial dalam proses pembangunan sebuah Negara. Dalam hal ini, peran guru sangat vital karena mereka berkontribusi langsung terhadap mutu pembelajaran dan kemajuan siswa. Kondisi ini menuntut sekolah untuk mampu menyediakan berbagai sumber daya yang dibutuhkan siswa guna menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Maka dari itu, guna mewujudkan pendidikan yang bermutu, dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, profesionalisme, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Meski demikian, upaya untuk meningkatkan kompetensi guru tidaklah sederhana, karena memerlukan langkah-langkah yang terencana dan berkesinambungan, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu untuk mengatur hubungan dan tugas tenaga kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing sehingga mereka lebih efektif dan efisien dalam berkerja untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Hasibuan 2009).

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat vital dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara optimal. Dalam merancang manajemen SDM, perlu diperhatikan secara rinci fungsi-fungsi operasional yang mencakup seluruh aspek substansial manajemen, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mencapai sasaran Lembaga pendidikan melalui pengelolaan individu agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai bidangnya. Dengan demikian, setiap individu dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan kemampuan yang menyeluruh, mencakup daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan (Kusuma et al., 2023). Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja dalam suatu lembaga adalah kualitas sumber daya manusianya (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat berperan dalam mengenali

kebutuhan peningkatan kompetensi guru, merancang program pelatihan yang sesuai, serta melakukan evaluasi kinerja guru secara objektif.

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Saifullah, 2019). Kinerja guru mencerminkan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya, termasuk memberikan teladan yang baik bagi para siswa. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki oleh guru dan dosen untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Seorang guru profesional dituntut untuk menguasai empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Oleh karena itu, penguasaan keempat kompetensi tersebut sangat penting agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara kondusif, efektif, dan efisien.

Perkembangan pesat era digital saat ini turut mendorong transformasi signifikan dalam dunia pendidikan, baik dari segi penggunaan media dan metode pembelajaran maupun dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, guru memegang peranan krusial dalam membentuk dan mencerdaskan generasi penerus agar mampu bersaing dan menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Guru yang berkualitas akan melahirkan generasi penerus bangsa yang unggul, karena guru berperan penting dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang menghasilkan peserta didik berkualitas (Ningsih & Rindaningsih, 2024). Kehadiran teknologi informasi dan komunikasi kini memberikan kemudahan dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan. Pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM, termasuk penggunaan perangkat lunak dan aplikasi digital, terbukti mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam pengelolaan tenaga pendidik. Contoh penerapannya meliputi sistem informasi manajemen (SIM), platform pembelajaran daring (LMS), aplikasi penilaian kinerja, serta teknologi pembelajaran berbasis kecerdasan buatan (AI). Oleh karena itu, integrasi teknologi dalam manajemen SDM diharapkan menjadi strategi yang tepat dalam upaya peningkatan kompetensi guru di semua jenjang pendidikan.

Di era digital, peran manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan paradigma yang signifikan. Jika sebelumnya fokus utamanya terbatas pada urusan administratif seperti pencatatan kehadiran, penggajian, dan pengelolaan data

personalia, kini fungsinya telah berkembang menjadi lebih strategis. Manajemen SDM kini berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Di era digital saat ini, berbagai tugas rutin yang dulunya memerlukan banyak waktu dan tenaga, seperti pengolahan data karyawan, manajemen kinerja, dan pelaporan dapat diotomatisasi melalui teknologi. Dengan adanya otomatisasi ini, para profesional di bidang manajemen sumber daya manusia dapat mengalihkan fokus mereka pada aspek-aspek yang lebih strategis, seperti perencanaan SDM yang efektif, pengembangan kompetensi karyawan, dan pengambilan keputusan strategis yang mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam situasi ini, manajemen SDM di lembaga pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin tercapainya pendidikan yang berkualitas secara efektif dan berkelanjutan. Perkembangan digital telah mengubah cara lembaga pendidikan dalam menyampaikan materi pembelajaran, mengelola informasi, serta menjalin komunikasi dan interaksi dengan seluruh pemangku kepentingan. Sebagai konsekuensinya, lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang selaras dengan kebutuhan era digital agar tetap relevan, efisien, dan kompetitif dan dapat meningkatkan kualitas SDM didalamnya, hal ini tercermin pada peningkatan kinerja guru.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Pendidikan

Menurut Mathis dan Jackson (2011), manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki fokus utama pada pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu memberikan pelayanan pendidikan secara optimal. Tenaga pendidik, seperti guru dan dosen, serta tenaga kependidikan yang meliputi staf administrasi, pustakawan, dan tenaga teknis, merupakan elemen penting yang menentukan kualitas proses belajar mengajar di institusi pendidikan (Robbins & Coulter, 2016). Manajemen sumber daya manusia dalam sektor pendidikan tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas-tugas administratif, tetapi juga mencakup pengembangan profesional, peningkatan motivasi, serta pemeliharaan kesejahteraan seluruh staf yang terlibat. Dengan pengelolaan yang efektif, para tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan dapat bekerja secara terpadu, produktif, dan efisien sehingga menciptakan suasana belajar yang mendukung bagi para siswa maupun mahasiswa. Selain itu, manajemen SDM yang komprehensif juga memungkinkan institusi pendidikan untuk lebih adaptif terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang muncul, seperti adopsi teknologi pembelajaran terkini, pembaruan kurikulum, serta pemenuhan kebutuhan keterampilan di era modern. Karena itu, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam membantu lembaga pendidikan mencapai tujuan strategis dan visi yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan memegang peranan vital dalam berbagai bidang, terutama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi tidak hanya sekadar mencari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia, melainkan harus dilakukan secara terencana dan sistematis untuk memastikan bahwa individu yang direkrut benar-benar memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan serta standar lembaga pendidikan (Noe, 2017). Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan mengajar, penguasaan materi pelajaran, serta sikap profesional yang mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif. Dengan menerapkan proses rekrutmen yang efektif, institusi pendidikan dapat memilih calon tenaga pendidik yang tidak hanya memenuhi kriteria formal, tetapi juga memiliki semangat dan komitmen tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, proses seleksi yang ketat dapat meminimalkan risiko penempatan tenaga yang kurang tepat sehingga kualitas pembelajaran dan kinerja organisasi pendidikan dapat meningkat secara keseluruhan. Oleh sebab itu, pengelolaan rekrutmen dan seleksi yang terencana dan tepat menjadi pondasi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional serta kompetitif di bidang pendidikan.

Pelatihan dan pengembangan adalah bagian krusial dari manajemen SDM dalam sektor pendidikan yang difokuskan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme para tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, para guru dan staf pendidikan dapat memperbarui pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, serta metode pembelajaran terbaru yang semakin dinamis (Armstrong, 2020). Selain itu, pelatihan berfungsi untuk melengkapi tenaga pendidik dengan keterampilan pedagogis yang lebih efisien, seperti pengelolaan kelas yang baik, pemanfaatan media

pembelajaran digital, serta penerapan metode pembelajaran yang berpusat pada siswa. Pengembangan profesional semacam ini tidak hanya meningkatkan mutu proses pengajaran, tetapi juga mendorong tenaga pendidik agar terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan sangat penting agar institusi pendidikan dapat mencetak lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Penilaian kinerja adalah komponen penting dalam manajemen SDM di sektor pendidikan yang berfungsi untuk menilai dan mengevaluasi seberapa baik tenaga pendidik melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Melalui proses evaluasi ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa kualitas proses belajar mengajar berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal (Dessler, 2015). Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur, tetapi juga sebagai media untuk memberikan umpan balik yang membangun kepada tenaga pendidik, sehingga mereka dapat mengenali kelebihan dan area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, guru atau staf pendidikan memiliki kesempatan untuk terus memperbaiki dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Selain itu, hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan seperti promosi, pengembangan karir, dan pemberian insentif, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi serta profesionalisme tenaga pendidik. Penerapan sistem penilaian kinerja yang adil, objektif, dan transparan sangat penting untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkualitas dalam lingkungan pendidikan.

Kompensasi dan motivasi adalah dua faktor krusial dalam manajemen SDM yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru dan staf pendukung di institusi Pendidikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan, berperan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan oleh para tenaga pendidikan (Gibson et al., 2012). Kompensasi yang layak tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan dasar karyawan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen penuh terhadap tugasnya. Selain itu, motivasi yang tepat dapat mendorong tenaga pendidik untuk terus

memperbaiki kualitas pengajaran, berinovasi dalam teknik pembelajaran, serta mempertahankan semangat kerja yang tinggi. Sistem penghargaan yang transparan dan adil, seperti pemberian sertifikat, penghargaan guru terbaik, maupun peluang pengembangan karir, juga dapat memperkuat motivasi intrinsik para tenaga pendidik. Oleh sebab itu, institusi pendidikan harus merancang strategi kompensasi dan motivasi secara menyeluruh agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berfokus pada peningkatan mutu Pendidikan.

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata performance yang berarti prestasi. Kinerja mencakup makna yang luas karena berhubungan dengan cara seseorang bertindak saat menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013).

kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru merujuk pada seberapa efektif seorang pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya mulai dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi serta interaksi dengan siswa. Kinerja ini menjadi determinan utama kualitas proses belajar dan hasil belajar siswa (Sarah, 2024). Kinerja guru tidak semata-mata mencerminkan keahlian teknis dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi pelajaran, melainkan juga mencakup aspek emosional, seperti kepedulian terhadap kebutuhan siswa, keterlibatan secara emosional, serta kemampuan menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik. Guru yang memiliki performa baik biasanya mampu merancang pembelajaran dengan cermat, memilih metode yang beragam dan sesuai dengan karakter siswa, serta melaksanakan evaluasi secara adil dan berkesinambungan. Selain itu, hubungan yang positif dan komunikatif antara guru dan siswa turut menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, yang secara tidak langsung mendorong semangat belajar serta hasil akademik siswa. Dengan demikian, kinerja guru menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas sistem pendidikan, karena keberhasilan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme,

dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya, baik di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah secara keseluruhan.

kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran ditunjukkan oleh beberapa indikator-indikator (Supardi, 2013), yakni: *pertama*, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, yang mencakup perumusan tujuan, pemilihan materi, metode, media, serta penilaian yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. *kedua*, kemampuan melaksanakan pembelajaran, yaitu keterampilan dalam mengelola kelas, menyampaikan materi secara efektif, serta menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. *ketiga*, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, di mana guru dituntut memiliki komunikasi yang baik, empati, dan keterbukaan terhadap peserta didik untuk membangun lingkungan yang harmonis dan suportif. *Keempat*, kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, yang meliputi perancangan, pelaksanaan, dan analisis hasil evaluasi guna mengetahui capaian kompetensi siswa secara objektif. *kelima*, kemampuan melaksanakan pengayaan, yang diberikan kepada siswa yang telah mencapai kompetensi, agar mereka dapat mengembangkan potensi secara optimal. dan *keenam*, kemampuan melaksanakan remedial, sebagai bentuk layanan pembelajaran yang diberikan kepada siswa yang belum mencapai ketuntasan, sehingga mereka mendapat kesempatan untuk memperbaiki pemahaman dan hasil belajarnya. Keseluruhan indikator ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai kualitas kinerja guru serta efektivitas proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.

Mutu proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas kinerja guru, karena kinerja guru pada dasarnya adalah pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan guru sebagai pendidik di sekolah. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh guru tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilepaskan dari pengaruh faktor-faktor tersebut. Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2007). Faktor kemampuan psikologis pegawai meliputi dua aspek utama, yaitu kemampuan potensial yang berkaitan dengan IQ, serta kemampuan nyata yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi dan latar belakang pendidikan yang memadai biasanya lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, faktor motivasi

juga berperan penting, yang terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi berbagai kondisi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja maksimal dapat diraih jika pegawai memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, di mana motivasi tersebut harus dikembangkan dari dalam diri pegawai itu sendiri, selain juga didukung oleh lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan. studi kepustakaan sebagai metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber yang ada di perpustakaan, seperti buku, dokumen, majalah, dan surat kabar (Zed & Yayasan Obor Indonesia, 2004). Pada penelitian ini, metode studi kepustakaan digunakan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut meliputi buku-buku mengenai digitalisasi pendidikan, kajian pustaka tentang pengembangan kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan, serta referensi lain yang berhubungan dengan manajemen SDM Pendidikan. Tahapan dalam pelaksanaan penelitian kepustakaan ini meliputi pemilihan topik, penggalian informasi secara mendalam, penetapan fokus penelitian, pengumpulan sumber-sumber data, persiapan dalam penyajian data, serta penyusunan laporan akhir penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi, yakni dengan menelusuri informasi atau variabel yang terdapat dalam buku, catatan, makalah, dan jurnal ilmiah. Untuk menganalisis data, digunakan metode analisis isi (*content analysis*), yang bertujuan untuk menghasilkan inferensi yang valid dan dapat dikaji ulang sesuai dengan konteksnya. Proses analisis ini mencakup tahapan seleksi, perbandingan, penggabungan, dan pengelompokan berbagai informasi hingga diperoleh pembahasan yang sesuai dengan fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Digitalisasi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Digitalisasi lembaga pendidikan menjadi sangat penting untuk menjawab tantangan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang pesat. Digitalisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran, serta memberikan aksesibilitas yang lebih luas bagi peserta didik (Purwanto et al., 2023). Dengan memanfaatkan teknologi digital, lembaga pendidikan dapat menghadirkan

platform pembelajaran daring yang lebih interaktif dan menarik, sehingga memungkinkan siswa untuk mengakses materi pelajaran kapan pun dan di mana pun. Selain itu, digitalisasi juga membuka peluang kolaborasi antara guru dan siswa melalui media digital, yang pada akhirnya memperluas cakupan pembelajaran serta meningkatkan kualitas interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Saat ini, lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia telah menjalani penyesuaian dan transformasi signifikan dalam paradigma, metode, serta strategi pengembangan pendidikan mereka. Langkah ini diambil agar lembaga-lembaga tersebut tetap selaras dan relevan dengan dinamika serta situasi global yang terus berkembang. Dalam menjalankan fungsinya, lembaga-lembaga pendidikan tetap berpegang pada tradisi positif yang telah berlangsung selama ini. Namun, mereka juga menunjukkan keterbukaan terhadap inovasi yang lebih baik sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dan kemajuan. Paradigma yang diterapkan bersifat progresif, berkelanjutan, dan terbuka terhadap berbagai bentuk inovasi dalam proses transfer ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung perkembangan dunia pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan juga berusaha membangun kemitraan dengan berbagai pihak, baik di tingkat nasional maupun internasional, guna memperluas wawasan dan pengalaman para siswa serta memperkaya kurikulum yang diterapkan. Mereka menyadari pentingnya kerja sama dan pertukaran ilmu pengetahuan antar lembaga pendidikan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia telah menunjukkan kemajuan dalam merespons dinamika perubahan global. Munculnya tren di lembaga pendidikan yang menekankan peningkatan wawasan global bertujuan untuk mempersiapkan generasi muda dalam menghadapi kompetisi di tingkat global. Generasi digital memiliki karakteristik sebagai individu yang mahir dalam mengakses informasi serta mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan secara cepat dan adaptif.

Situasi ini menghadirkan tantangan tersendiri bagi para guru. Kemajuan teknologi di bidang pendidikan memberikan manfaat besar, salah satunya adalah mengurangi kesenjangan antar siswa di berbagai wilayah Indonesia. Dengan adanya teknologi, siswa dapat mengakses pengetahuan yang setara tanpa terhalang oleh perbedaan geografis yang sebelumnya menjadi kendala sebelum hadirnya era digital.

Digitalisasi dalam pengelolaan Pendidikan terutama dalam pengelolaan SDM penting sekali diupayakan, mengingat kualitas Lembaga Pendidikan juga dipengaruhi oleh SDM yang menjalankan proses pendidikan. SDM di Lembaga Pendidikan yang memiliki peran penting adalah guru. Oleh karenanya, Lembaga Pendidikan dalam melaksanakan pengelolaan SDM perlu melakukan pengembangan dan perbaikan kinerja guru yang tidak hanya terfokus pada transfer ilmu, tetapi juga berfungsi sebagai ruang untuk menggali potensi peserta didik. Tujuan utamanya adalah menciptakan siswa yang mampu mengembangkan potensi diri secara maksimal sehingga siap menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan.

Penggunaan manajemen sumber daya manusia melalui digitalisasi di lembaga pendidikan telah terbukti membawa pengaruh besar terhadap pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja para guru. Berbagai kajian literatur yang ditelaah menunjukkan bahwa teknologi, terutama melalui penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dan *Learning Management System* (LMS), memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu manajemen serta proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dalam sektor pendidikan memungkinkan pengelolaan data terkait guru serta berbagai proses administrasi lainnya dilakukan secara lebih efisien dan tepat. SIM juga mempermudah proses evaluasi kinerja, pencatatan absensi, serta pengelolaan berbagai tugas administratif. SIM dapat mempercepat pengambilan keputusan berbasis data yang lebih objektif dan transparan (Prasetyo, 2020). SIM juga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan kemudahan bagi pengelola sekolah dalam melakukan monitoring kinerja guru secara *real-time* (Wibowo, 2020).

Di samping SIM, teknologi berbasis *Learning Management System* (LMS) terbukti sangat efektif dalam menunjang peningkatan kompetensi profesional para guru. LMS dapat memberikan fleksibilitas bagi guru untuk mengikuti pelatihan profesional sesuai dengan kebutuhan mereka, tanpa terbatas oleh waktu dan lokasi (Sari & Kurniawan, 2019). Simamora juga menjelaskan bahwa LMS memberikan akses tak terbatas terhadap materi pelatihan, yang memungkinkan guru untuk terus mengembangkan keterampilan mereka (Simamora, 2022). Platform LMS juga memungkinkan evaluasi pembelajaran yang lebih cepat dan umpan balik yang lebih akurat terhadap kemampuan guru. Setiawan mendukung hal ini dengan menekankan

bahwa pembelajaran daring melalui LMS tidak hanya mempermudah akses materi tetapi juga meningkatkan kualitas pembelajaran melalui interaksi yang lebih dinamis antara guru dan peserta didik (Setiawan, 2021).

Strategi digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kebutuhan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di era modern saat ini. Pengelolaan SDM secara tradisional yang masih mengandalkan metode manual seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti lambatnya proses administrasi, risiko kesalahan pencatatan data, serta keterbatasan dalam pemantauan perkembangan dan evaluasi kinerja guru secara akurat dan tepat waktu. Dengan mengimplementasikan strategi digitalisasi, sekolah dapat memanfaatkan teknologi informasi untuk mengelola data guru secara lebih efisien, terintegrasi, dan *real-time*. Oleh karena itu, penerapan strategi digitalisasi pengelolaan SDM merupakan investasi penting bagi institusi pendidikan dalam menghadapi tantangan pendidikan masa depan dan memastikan keberlanjutan peningkatan kualitas guru.

Strategi digitalisasi manajemen SDM di Lembaga Pendidikan dapat dilakukan dengan Langkah-langkah: yang *pertama*, melakukan perencanaan yang matang implementasi digitalisasi kedalam pengelolaan SDM. pencapaian tujuan secara efektif sangat bergantung pada berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan elemen penting yang memiliki pengaruh besar dalam sebuah Lembaga pendidikan. Oleh karena itu, perencanaan yang matang dalam pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial, karena keterlibatan mereka dapat menentukan perkembangan atau kemunduran suatu lingkungan kerja. Perencanaan sumber daya manusia merupakan kiat untuk mengelola kapasitas dan kompetensi melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Saefullah and Siti Annisa Wahdiniawati, Wahdaniah, 2020). MSDM memiliki beberapa pedoman penting, yang pertama adalah perencanaan SDM secara terstruktur dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa depan guna membentuk tenaga kerja yang kompetitif. Kedua, pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM harus dilakukan dengan tepat dan sesuai, serta tetap mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tujuan dan kebutuhan organisasi dapat tercapai.

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di suatu ruang lingkup patut menyadari bahwa di era digitalisasi saat ini menjadi kekuatan suatu kehidupan yang tidak bisa diabaikan (Perdana, 2019). Di era digital ini, penting untuk menghindari pola pikir dan metode lama yang kurang produktif dan efisien. Perkembangan era digital merupakan perubahan yang pasti akan dirasakan oleh berbagai generasi. Hal ini yang menjadikan Lembaga Pendidikan harus mampu Menyusun perencanaan yang matang dalam mengintegrasikan digital dalam pengelolaan SDM terutama guru.

Kedua, implementasi sistem informasi manajemen SDM digital. Sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi memiliki peran krusial sebagai pusat pengelolaan data guru secara menyeluruh dan terstruktur. Sistem ini mencakup berbagai aspek penting mulai dari data personal guru, catatan absensi, hasil penilaian kinerja, hingga rekam jejak pelatihan dan sertifikasi yang telah diikuti. Dengan adanya integrasi tersebut, proses pengelolaan data menjadi lebih efisien dan terstandarisasi, sehingga meminimalisasi risiko terjadinya kesalahan pencatatan atau kehilangan data yang kerap terjadi pada sistem manual. Menurut penelitian Susilo dan Wulandari (2020), implementasi sistem informasi manajemen SDM digital terbukti mampu mempercepat proses administratif dan meningkatkan akurasi data, sehingga memudahkan kepala sekolah dan pengawas dalam melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan kinerja setiap guru secara *real-time*. Keakuratan dan keterkinian data ini sangat penting karena menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan guru yang tepat sasaran dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan pendidikan yang terus berubah. Dengan data yang lengkap dan dapat diakses kapan saja, institusi pendidikan dapat melakukan intervensi yang lebih cepat dan terukur, misalnya dalam menentukan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individual guru atau melakukan redistribusi tugas untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi tidak hanya memperlancar proses administrasi, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam mendorong peningkatan mutu dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Ketiga, Pelatihan guru merupakan salah satu faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja serta mutu pembelajaran di sekolah. Tradisionalnya, pelatihan guru seringkali menghadapi kendala berupa keterbatasan waktu, lokasi, dan biaya, yang

dapat membatasi partisipasi dan efektivitasnya. Namun, dengan hadirnya digitalisasi dalam manajemen SDM, pelatihan guru kini dapat dilakukan secara daring melalui platform *e-learning* yang memungkinkan akses tanpa batasan ruang dan waktu. Rahmawati et al. (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pelatihan berbasis *e-learning* tidak hanya meningkatkan tingkat partisipasi guru secara signifikan, tetapi juga memperbaiki efektivitas pembelajaran kompetensi, terutama dalam hal penguasaan teknologi pendidikan serta penerapan metodologi pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan zaman. Fleksibilitas yang ditawarkan oleh platform digital ini memberikan kesempatan bagi guru untuk belajar secara mandiri, dengan ritme yang sesuai dengan aktivitas sehari-hari mereka, sehingga mendorong peningkatan motivasi dan komitmen dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan. Selain itu, *e-learning* juga membuka akses bagi guru di daerah terpencil atau yang memiliki jadwal padat untuk mendapatkan pelatihan berkualitas tanpa harus meninggalkan tugas utama mereka di kelas. Dengan demikian, pelatihan digital tidak hanya memperluas jangkauan pelatihan, tetapi juga meningkatkan kualitas kompetensi guru secara menyeluruh, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Hambatan Digitalisasi Pengelolaan SDM dalam Pendidikan

Strategi digitalisasi pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja guru menghadapi beberapa hambatan yang perlu diatasi. *Pertama*, kurangnya pemahaman dan keterampilan teknologi digital merupakan hambatan utama dalam pengelolaan kinerja (Sulistiono, 2017). Masih banyak tenaga pendidik yang belum terbiasa atau kurang memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi. Kondisi ini dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas harian mereka. Untuk mengatasi kendala tersebut, perlu diberikan pelatihan dan pendidikan teknologi digital secara menyeluruh guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan para tenaga kependidikan. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi adalah terbatasnya infrastruktur dan akses terhadap teknologi digital. Sekolah-sekolah di kota besar umumnya memiliki akses internet yang stabil, ketersediaan perangkat komputer, LCD proyektor, serta dukungan teknis yang memadai untuk mengimplementasikan sistem digital (Hilmansyah, 2023). Sebaliknya, banyak sekolah di daerah pedesaan atau daerah

tertinggal masih menghadapi kendala serius, mulai dari sinyal internet yang lemah hingga keterbatasan perangkat keras dan minimnya tenaga teknis yang kompeten. Lembaga pendidikan yang tidak memiliki infrastruktur yang memadai, seperti koneksi internet yang stabil, perangkat keras yang memadai, dan perangkat lunak pendukung, akan menghadapi kesulitan dalam mengadopsi teknologi digital secara efektif (Purwanto et al., 2023).

Di samping itu, tidak semua tenaga pendidik memiliki akses yang setara terhadap teknologi digital di rumah, terutama mereka yang berada di wilayah terpencil. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan pemerintah perlu berinvestasi dalam pengembangan infrastruktur digital yang memadai serta menjamin pemerataan akses teknologi digital bagi seluruh tenaga kependidikan. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan kinerja tenaga kependidikan di era digitalisasi, khususnya di lembaga pendidikan, adalah adanya resistensi terhadap perubahan. Beberapa tenaga kependidikan mungkin merasa cemas atau enggan menggunakan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan administrasi, karena merasa tidak nyaman dengan perubahan dan lebih menyukai pendekatan tradisional. Penting bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk melakukan sosialisasi yang efektif, membangun kesadaran akan manfaat dan keuntungan penggunaan teknologi digital, serta memberikan dukungan dan pendampingan kepada tenaga kependidikan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan (Hidayat & Machali, 2012).

kesimpulannya, pengelolaan SDM dalam konteks digitalisasi lembaga pendidikan menghadapi sejumlah tantangan yang perlu ditangani. Tantangan tersebut mencakup kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam teknologi digital, keterbatasan infrastruktur serta akses terhadap teknologi, dan adanya penolakan terhadap perubahan. Upaya untuk mengatasi kendala-kendala ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan bagi guru di seluruh Indonesia. Pelatihan ini harus mencakup penggunaan berbagai platform teknologi yang dapat meningkatkan keterampilan mengajar serta mempermudah pengelolaan pembelajaran daring bagi guru (Suryani, 2021), pemerintah lebih fokus dalam menyediakan perangkat teknologi dan memperbaiki kualitas infrastruktur internet di daerah-daerah terpencil (Rahman, 2022), serta pelaksanaan sosialisasi dan pemberian dukungan terhadap proses perubahan. Dalam menghadapi era digital, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk

memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup dalam memanfaatkan teknologi digital, guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perkembangan pesat era digital saat ini turut mendorong transformasi signifikan dalam dunia pendidikan, baik dari segi penggunaan media dan metode pembelajaran maupun dalam pengelolaan sumber daya manusia. Digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru. Strategi digitalisasi dalam manajemen SDM dapat dilakukan dengan melakukan perencanaan yang matang implementasi digitalisasi kedalam manajemen SDM, implementasi sistem informasi manajemen SDM digital dan pelatihan tenaga pendidik agar memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup dalam memanfaatkan teknologi digital.

Dalam penerapannya, masih banyak hambatan yang dihadapi seperti kurangnya pemahaman dan keterampilan guru dalam menggunakan teknologi digital, terbatasnya infrastruktur dan akses terhadap teknologi digital terutama didaerah terpencil, tidak semua tenaga pendidik memiliki akses yang setara terhadap teknologi digital di rumah dan adanya resistensi terhadap perubahan. Beberapa tenaga kependidikan mungkin merasa cemas atau enggan menggunakan teknologi digital dalam proses pembelajaran dan administrasi, karena merasa tidak nyaman dengan perubahan dan lebih menyukai pendekatan tradisional. Upaya atau saran untuk mengatasi hambatan-hambata ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang lebih intensif dan berkelanjutan bagi guru, mengembangkan infrastruktur teknologi digital serta pelaksanaan sosialisasi dan pemberian dukungan terhadap proses perubahan.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. New York: Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. United States: Pearson Education.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola sekolah dan Madrasah). *Universitas Pendidikan Indonesia*, 4–6.
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Ke Tujuh.*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management*. United States :South-Western Cengage Learning.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, W., & Rindaningsih, I. (2024). Systematic Literature Review (Slr): Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Di Lembaga Pendidikan. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 3(1), 110–117. <https://doi.org/10.32672/perisai.v3i1.159>
- Noe, R.A. (2017). *Employee Training and Development*. New York :McGraw-Hill Education.
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Perdana, A. (2019) ‘Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDMEraDigital’, *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), p. 75. Available at: <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>.
- Prasetyo, D. (2020). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan: Meningkatkan Efisiensi dan Transparansi Pengelolaan SDM di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 34– 45.
- Purwanto, A., Al, S., & Cepu, M. (2023). Digitalisasi Era 4.0 Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Agama Islam di Indonesia. 1155–1166. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i02.3253>
- Rahman, A. (2022). Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Akses Teknologi Pendidikan di Daerah Terpencil. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 18(2), 112–125.
- Rahmawati, D., Prasetyo, E., & Kusuma, I. (2021). Efektivitas pelatihan e-learning dalam pengembangan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 6(3), 203-212.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
- Saefullah, E. and Siti Annisa Wahdiniawati, Wahdaniah, D.A. (2020) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Era Transformasi Digital)*, Suparyanto dan Rosad (2015)
- Saifullah. (2019). Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di Sman Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia.

Journal Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.38035/JMPIS>

- Sari, R., & Kurniawan, A. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Pembelajaran Berbasis Teknologi: Peran LMS dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Teknologi*, 13(1), 30–44.
- Setiawan, B. (2021). Efektivitas Penggunaan Learning Management Systems dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah-sekolah Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Pendidikan*, 19(3), 77–91.
- Simamora, D. (2022). Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 24(1), 105–120.
- sulistiono, agus amin. (2017). *Pengelolaan Tenaga Kependidikan* (pp. 1–151).
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryani, R. (2021). Peningkatan Keterampilan Digital Guru: Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Teknologi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi*, 16(2), 92–107.
- Susilo, A., & Wulandari, F. (2020). Implementasi sistem informasi manajemen SDM untuk peningkatan kinerja guru. *Jurnal Sistem Informasi*, 8(4), 67-75
- Wibowo, H. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen di Pendidikan: Studi Kasus Sekolah-sekolah di Kota Besar. *Jurnal Sistem Informasi*, 21(3), 212–227.
- Wulan, sarah. (2024). Factors Affecting Teacher Performance. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16 (1), 112-118. DOI: <https://doi.org/10.37640/jip.v16i1.1952>
- Zed, Mestika. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor. Indonesia