



Peran Teknologi dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di SD Mathla'ul Anwar

Fauzia Irfieh¹, Pepen Supendi²

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia^{1,2}

fauzairfieb@gmail.com¹, supendi_p@uinsgd.ac.id²

Diserahkan tanggal 21 Oktober 2024 | Diterima tanggal 30 Desember 2024 | Diterbitkan tanggal 31 Desember 2024

Abstract:

The application of technology in human resource management (HRM) is becoming increasingly important in the digital era, especially in the education sector. Digital transformation offers opportunities to improve the efficiency, transparency and quality of educator and school administration management. This article aims to analyze the role of technology in improving HR management at SD Mathla'ul Anwar, an educational institution that has integrated technology in various managerial aspects. This research uses a qualitative approach with a case study method, through interviews, observation, and documentation of managerial practices at Mathla'ul Anwar Elementary School. The results showed that technology has had a positive impact in various aspects of HR management, including recruitment, performance management, training, and communication between staff. However, there are challenges related to technical training and technology adoption among diverse staff. This article concludes that technology plays an important role in improving HRM in educational institutions, but more structured implementation and ongoing training are needed to maximize the potential of technology.

Keywords: *Technology, Human Resource Management, Digital Era, Mathla'ul Anwar Elementary School, Education, Digital Transformation, Performance Management*

Abstrak :

Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting di era digital, terutama dalam sektor pendidikan. Transformasi digital menawarkan peluang untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan administrasi sekolah. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran teknologi dalam meningkatkan manajemen SDM di SD Mathla'ul Anwar, sebuah lembaga pendidikan yang telah mengintegrasikan teknologi dalam berbagai aspek manajerialnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap praktik-praktik manajerial di SD Mathla'ul Anwar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi telah memberikan dampak positif dalam berbagai aspek manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pengelolaan kinerja, pelatihan, dan komunikasi antar staf. Meskipun demikian, terdapat tantangan terkait dengan pelatihan teknis dan adopsi teknologi di kalangan staf yang beragam. Artikel ini menyimpulkan bahwa teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan manajemen SDM di lembaga pendidikan, namun implementasi yang lebih terstruktur dan pelatihan yang berkelanjutan diperlukan untuk memaksimalkan potensi teknologi.

Kata Kunci: *Teknologi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Era Digital, SD Mathla'ul Anwar, Pendidikan, Transformasi Digital, Pengelolaan Kinerja*

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Manusia adalah agen perubahan yang memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan sekaligus menjadi sumber daya utama yang harus dikelola dan dikembangkan secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri merupakan kombinasi antara kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki oleh individu. Oleh karena itu, pengembangan SDM membutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang baik agar potensi yang ada dapat dioptimalkan. Pengembangan ini mencakup berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas melalui program seperti pelatihan, pendidikan, dan pembinaan. Tanpa kompetensi yang unggul dan mampu bersaing, sulit untuk mewujudkan cita-cita memperbaiki kualitas kehidupan ke arah yang lebih baik. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat besar untuk mempersiapkan tenaga pendidik yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Erna, dkk., 2022).

Melalui pendidikan, upaya menciptakan SDM yang berkualitas dapat dilakukan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi peserta didik sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan, keterampilan, sikap, dan kepribadian yang selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Dalam proses ini, tenaga pendidik sebagai bagian dari SDM memiliki pengaruh yang signifikan dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di lembaga pendidikan perlu dilakukan secara strategis, mencakup perencanaan, pengembangan manajemen, hingga peningkatan kualitas lembaga. Setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memastikan bahwa SDM yang dimilikinya produktif, berkualitas, dan mampu mengikuti perkembangan zaman (Tugiah & Jamilus, 2022).

Manajemen pengembangan SDM di lembaga pendidikan adalah proses yang berkesinambungan, dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan. Upaya ini dinilai efektif untuk memastikan tenaga pendidik tidak tertinggal dari perkembangan zaman, terutama di era teknologi yang terus berkembang dengan pesat. Guru sebagai aktor utama dalam pendidikan harus mampu menyikapi perkembangan teknologi dengan bijak. Seorang guru diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan murid-muridnya dalam memanfaatkan teknologi. Jika guru tertinggal dalam penguasaan teknologi, hal ini bisa menjadi bumerang yang memengaruhi profesionalismenya sebagai pendidik (Alwy, 2022).

Oleh sebab itu, lembaga pendidikan, dalam hal ini pihak sekolah, juga memiliki tanggung jawab untuk mendukung pengembangan kemampuan teknologi para guru. Sekolah perlu menyediakan fasilitas dan program yang mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, inovasi dari pihak sekolah sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai kendala, termasuk kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi. Inovasi yang kurang optimal bisa berdampak pada stagnasi perkembangan sekolah, guru, bahkan peserta didik. Menurut Asnil Aidah Ritonga, inovasi dan pembaruan menjadi hal krusial dalam menghadapi tantangan pendidikan, terutama dalam menyongsong visi Indonesia Emas 2045. Pembaruan ini harus dirancang dengan matang oleh seluruh tenaga kependidikan agar pendidikan dapat terus relevan dan maju di tengah perubahan zaman (Kustiawan et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan itu sendiri. Dalam era digital, penerapan teknologi dalam manajemen SDM menawarkan potensi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam berbagai aktivitas administratif dan manajerial. Teknologi dapat digunakan untuk memperbaiki proses rekrutmen, pengelolaan kinerja, pelatihan, dan komunikasi antar staf. SD Mathla'ul Anwar, sebuah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan, telah mengadopsi berbagai teknologi untuk mendukung manajemen SDM (Agus Suherman, dkk., 2024).

Studi ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang peran teknologi dalam meningkatkan manajemen SDM di SD Mathla'ul Anwar dan menganalisis dampak serta tantangan yang dihadapi dalam implementasi teknologi di sekolah tersebut. Penelitian ini juga

bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan lebih lanjut dalam meningkatkan manajemen SDM di lembaga pendidikan (Andi, 2023).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena peran teknologi dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SD Mathla'ul Anwar pada era digital. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang mendalam dan komprehensif mengenai pengalaman, perspektif, dan praktik-praktik yang terkait dengan penggunaan teknologi dalam MSDM. Pendekatan ini menekankan pada pemahaman konteks dan makna dari data yang diperoleh, bukan pada generalisasi statistik (Creswell, 2014).

Studi kasus dipilih sebagai strategi penelitian karena memungkinkan peneliti untuk melakukan investigasi mendalam terhadap SD Mathla'ul Anwar. Pemilihan studi kasus didasarkan pada pertimbangan bahwa SD Mathla'ul Anwar merupakan institusi pendidikan yang telah mengadopsi teknologi dalam berbagai aspek manajemen SDM, sehingga memberikan konteks yang kaya untuk penelitian ini. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara rinci bagaimana teknologi diimplementasikan, bagaimana dampaknya terhadap praktik MSDM, serta tantangan dan peluang yang muncul dalam proses tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Mathla'ul Anwar yang berlokasi di Jl. Terusan Kopo No 302, Margahayu, Kab. Bandung. Penelitian ini dilakukan pada periode bulan November 2024. Rentang waktu ini dipilih dengan pertimbangan untuk mendapatkan data yang relevan dan komprehensif mengenai implementasi teknologi dalam MSDM di SD Mathla'ul Anwar.

Subjek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Sekolah, Guru, dan Perwakilan Yayasan. Pemilihan subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan peran dan keterlibatan mereka dalam proses MSDM di SD Mathla'ul Anwar. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, yaitu Wawancara Mendalam, Observasi dan Studi Dokumentasi.

Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap implementasi teknologi dalam proses manajerial di sekolah tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama terkait dengan peran teknologi dalam meningkatkan manajemen SDM.

PEMBAHASAN

Transformasi digital dalam bidang pendidikan di Indonesia menjadi elemen strategis dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan pandemi COVID-19. Pendidikan dipandang sebagai faktor kunci dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang mampu bersaing secara global. Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa pemerintah bertanggung jawab menyelenggarakan sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Namun, implementasi transformasi digital pendidikan masih menghadapi tantangan besar seperti rendahnya literasi digital guru dan siswa, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan disparitas akses di wilayah tertinggal (Bulolo et al., n.d.)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami transformasi besar sejak era digital dimulai. Perubahan ini berdampak signifikan pada cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawannya. Di era digital, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memahami teknologi secara mendalam, tetapi juga harus mampu memanfaatkan teknologi tersebut untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasinya (Sudiantini et al., 2023)

MSDM merupakan bidang ilmu yang fokus pada bagaimana mengelola hubungan serta peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan harus memperhatikan perkembangan teknologi yang terus-menerus dan dampaknya terhadap sumber daya manusia. Organisasi yang ingin berinovasi atau memperbarui teknologinya memerlukan tenaga kerja dengan keahlian dan pengetahuan teknis yang memadai. Oleh karena itu, MSDM

memiliki peran strategis dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja untuk menghadapi perubahan teknologi serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Definisi MSDM sendiri mengacu pada pengelolaan orang-orang yang bekerja di sebuah organisasi melalui kebijakan dan penerapan yang dirancang untuk mendukung mereka. Konsep ini mencakup berbagai fungsi yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki individu yang tepat dalam posisi yang sesuai, dengan keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Nikmah et al., 2023).

Sebagai salah satu fungsi utama dalam organisasi, MSDM bertanggung jawab atas pengelolaan aset terpenting organisasi, yaitu manusia. Departemen MSDM memainkan peran penting dalam menarik dan merekrut karyawan baru, mengelola kinerja karyawan yang sudah ada, serta merancang kebijakan dan prosedur yang mendukung perilaku kerja yang baik, seperti kode etik, sistem disiplin, dan mekanisme pengaduan.

MSDM memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan manajemen personalia. Jika MSDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dengan pandangan bahwa manusia adalah aset utama perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan dengan baik, manajemen personalia cenderung berorientasi pada aspek mikro dan menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif.

Menurut Hasibuan dan Hasibuan (2016), manajemen adalah seni dan ilmu untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks MSDM, hal ini berarti menggunakan tenaga kerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara harmonis. Dengan demikian, keberadaan MSDM dalam organisasi tidak hanya penting, tetapi menjadi kunci utama dalam memastikan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkelanjutan.

Dalam konteks MSDM, teknologi telah memberikan kontribusi signifikan pada berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Teknologi seperti *HR Information Systems* (HRIS) membantu dalam manajemen informasi karyawan, termasuk penggajian, tunjangan, dan evaluasi kinerja. Selain itu, *Applicant Tracking Systems* (ATS) mempermudah proses rekrutmen dengan menyaring pelamar berdasarkan kriteria tertentu, sementara *Learning Management Systems* (LMS) memungkinkan pengelolaan pelatihan dan pengembangan karyawan melalui kursus daring. Teknologi lain, seperti *Internet of Things* (IoT), juga dimanfaatkan dalam MSDM, misalnya untuk memantau kesehatan karyawan secara real-time, mengelola aset perusahaan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak hanya mempercepat proses, tetapi juga menciptakan cara baru dalam pengelolaan karyawan (Sudiantini et al., 2023).

Meskipun teknologi memberikan banyak manfaat, implementasinya juga menghadirkan sejumlah tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah memastikan perusahaan dapat merekrut talenta yang sesuai dengan kebutuhan teknologi modern. Selain itu, keamanan informasi perusahaan menjadi perhatian penting karena data yang dikelola oleh divisi MSDM sering kali bersifat sensitif. Tantangan lain adalah mengembangkan sistem penilaian kinerja karyawan yang mampu mendukung tujuan bisnis organisasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, perusahaan perlu mengembangkan strategi khusus, seperti meningkatkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* karyawan, menguasai bahasa asing untuk mendukung daya saing global, dan memberikan pengalaman langsung melalui praktik dan pelatihan.

Keunggulan teknologi dalam MSDM sangat terlihat dalam meningkatkan komunikasi antar karyawan, mendorong inovasi, dan mempermudah manajemen proses rekrutmen dan pelatihan. Teknologi memungkinkan perusahaan mengelola karyawan dengan lebih baik, termasuk dalam perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karier. Namun, kemajuan teknologi juga membawa dampak negatif, seperti risiko pengangguran bagi tenaga kerja yang tidak memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan teknologi modern, serta potensi perubahan pola interaksi sosial yang lebih individualistik.

Teknologi memainkan peran penting dalam MSDM, seperti meningkatkan efisiensi dalam rekrutmen melalui penggunaan sistem pelacakan pelamar (ATS), mempercepat proses pengambilan keputusan dengan analisis data, dan mempermudah pengelolaan kinerja karyawan menggunakan perangkat lunak HR. Selain itu, teknologi komunikasi seperti email, telekonferensi, dan platform kolaborasi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja secara efisien, baik secara langsung maupun jarak jauh. Namun, teknologi juga membawa tantangan, seperti kesenjangan keterampilan digital antara generasi pekerja yang berbeda dan kebutuhan untuk mengelola perubahan budaya organisasi (Wahyudi, dkk., 2023).

Untuk menghadapi perubahan di era digital, organisasi memerlukan strategi MSDM yang inovatif dan adaptif. Strategi ini mencakup pengembangan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, pelatihan yang terfokus pada literasi digital, serta implementasi teknologi untuk mendukung pengelolaan talenta. Dalam konteks Industri 4.0, penggunaan teknologi seperti big data dan kecerdasan buatan menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menjadi elemen penting dalam strategi MSDM (Wahyudi, 2023).

Fungsi utama MSDM yang mendukung resiliensi organisasi mencakup enam aspek penting: pengadaan (*employment*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pemutusan hubungan kerja (*separation*). Pengadaan fokus pada rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan dilakukan melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan karyawan, termasuk keterampilan teknis dan inovatif yang diperlukan dalam situasi krisis. Kompensasi, baik dalam bentuk gaji maupun penghargaan, diberikan untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja. Pengintegrasian bertujuan menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi, sementara pemeliharaan memastikan lingkungan kerja yang kondusif untuk kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Pemutusan hubungan kerja dilakukan secara etis dan sesuai dengan aturan untuk meminimalkan dampak buruk bagi organisasi (Aula et al., 2022).

Pentingnya kepemimpinan dalam membangun resiliensi. Pemimpin yang konstruktif, karismatik, dan otentik dapat memotivasi karyawan untuk menghadapi perubahan dengan sikap positif. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan komunikasi yang jujur dan transparan, terutama dalam situasi krisis, sehingga karyawan merasa didukung. Praktik MSDM strategis seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penyediaan fasilitas kerja yang mendukung membantu meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya memperkuat resiliensi organisasi.

Kolaborasi antar-pemangku kepentingan organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan resiliensi. Dengan melibatkan seluruh pihak dalam organisasi, termasuk tim dengan latar belakang budaya yang beragam, organisasi dapat mengembangkan strategi yang adaptif dan inovatif. Teknologi otomatisasi juga disebutkan sebagai alat penting dalam mendukung resiliensi, terutama ketika dikombinasikan dengan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif.

Transformasi kepemimpinan pendidikan Islam di era digital menghadirkan berbagai tantangan, seperti adaptasi teknologi, kesenjangan digital, dan resistensi terhadap perubahan. Namun, era digital juga memberikan peluang besar, termasuk akses pendidikan yang lebih luas, kurikulum yang lebih interaktif, dan kolaborasi global. Pemimpin pendidikan Islam yang visioner, inovatif, dan berintegritas tinggi diperlukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai Islam tetap relevan dalam pendidikan modern. Dengan strategi yang tepat, transformasi ini dapat menciptakan sistem pendidikan Islam yang inklusif, kompetitif, dan relevan di era digital (Romandoni & Efendi, 2024).

Pendidikan abad ke-21 mengubah pendekatan tradisional yang berpusat pada guru menjadi pendekatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*). Model pembelajaran seperti *problem-based learning* dan *inquiry-based learning* membantu siswa mengembangkan keterampilan analitis, kreatif, dan inovatif yang relevan dengan kebutuhan

global. Teknologi digital, seperti blended learning, juga menjadi bagian integral dalam pembelajaran untuk meningkatkan literasi digital siswa (Puspa et al., 2023).

Untuk mencapai Indonesia Emas 2045, pendidikan harus menghasilkan SDM yang mampu bersaing secara global. Generasi muda perlu memiliki karakter kuat, kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, serta kemampuan beradaptasi di era globalisasi. Pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Pancasila dan kebudayaan lokal juga menjadi landasan penting untuk menciptakan generasi yang mandiri, tangguh, dan bertanggung jawab (Puspa et al., 2023).

Konsep manajemen SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat di era digital. Dengan mengembangkan keterampilan digital, mengadopsi teknologi dalam pengelolaan kinerja, dan menciptakan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM melalui kebijakan yang progresif dan pembangunan infrastruktur digital. Dengan kolaborasi antara organisasi dan pemerintah, tantangan digital dapat diatasi untuk menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera dan kompetitif di tingkat global (Hakim, 2023).

Pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif merupakan elemen penting dalam mendukung transformasi digital perusahaan di era Industri 4.0. Strategi ini mencakup pelatihan karyawan, digitalisasi proses kerja, pemberian penghargaan, dan pengelolaan budaya organisasi. Transformasi digital memberikan dampak positif pada produktivitas, inovasi, daya saing, dan pengalaman pelanggan. Namun, keberhasilan implementasi strategi ini memerlukan dukungan dari manajemen, kesiapan teknologi, dan perubahan mindset karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk perusahaan agar terus berinvestasi dalam pengembangan SDM guna menghadapi tantangan digital dan meningkatkan kinerja bisnis mereka (Damayanti et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi berperan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital melalui studi kasus di SD Mathla'ul Anwar. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah, guru, staf administrasi, serta melalui observasi dan analisis dokumen terkait. Berikut adalah temuan utama dari penelitian:

Implementasi Teknologi dalam Manajemen SDM di SD Mathla'ul Anwar

Rekrutmen dan Seleksi Guru

Proses perekrutan karyawan berbakat merupakan salah satu tanggung jawab penting yang diemban oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kegiatan ini bertujuan untuk mencari dan mendapatkan tenaga kerja yang mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, perekrutan juga sering dilakukan untuk mengisi posisi yang ditinggalkan oleh karyawan lama yang memasuki masa pensiun, sehingga kontinuitas operasional perusahaan tetap terjaga (Nikmah et al., 2023)

SD Mathla'ul Anwar menggunakan teknologi untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial dan situs web resmi. Proses seleksi awal, seperti pengumpulan berkas dan tes administrasi, dilakukan secara daring. Pelamar mengisi formulir aplikasi secara *online*, yang mempermudah proses seleksi dan meminimalkan waktu pengolahan dokumen. Digitalisasi ini mempersingkat waktu rekrutmen hingga 30% dibandingkan dengan metode manual.

Pelatihan dan Pengembangan Guru

Guru kini diberikan akses ke berbagai platform pembelajaran digital, seperti Google Classroom, Zoom, dan Google Meet, yang memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan jarak jauh dengan lebih fleksibel. Pelatihan dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pun terus diadakan untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mereka dalam mengajar berbasis digital. Menariknya, hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 85% guru merasa

bahwa penggunaan teknologi telah membantu mereka memahami metode pengajaran yang lebih inovatif dan turut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, kepala sekolah SD Mathla'ul Anwar menegaskan bahwa di era modern ini, perubahan dalam dunia pendidikan adalah sebuah keniscayaan. Adaptasi terhadap perkembangan zaman, khususnya dalam memanfaatkan teknologi dalam kegiatan belajar-mengajar, menjadi hal yang sangat penting. Salah satu wujud perubahan tersebut terlihat dalam penerapan pembelajaran jarak jauh (PJJ), di mana proses belajar-mengajar kini dapat dilakukan tanpa harus menghadirkan guru dan siswa secara fisik di ruang kelas. Hal ini dimungkinkan dengan bantuan berbagai platform digital, baik yang berbasis media sosial maupun aplikasi konferensi video.

Selain itu, sekolah juga terus berusaha mengadopsi teknologi-teknologi terbaru, termasuk aplikasi atau program yang telah disiapkan oleh pemerintah. Pemanfaatan teknologi digital dalam pendidikan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Teknologi memungkinkan sebagian tugas manusia dialihkan ke alat atau media digital, sehingga proses belajar menjadi lebih praktis. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital guru menjadi sangat penting agar mereka dapat memanfaatkan perangkat dan teknologi secara optimal. Dengan begitu, kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan lebih lancar dan memberikan kemudahan, baik bagi guru maupun siswa (Haq et al., 2023).

Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Sistem evaluasi berbasis aplikasi diterapkan untuk menilai kinerja guru secara objektif, dengan indikator yang meliputi kehadiran, hasil observasi kelas, dan capaian pembelajaran siswa. Aplikasi ini di dapatkan di PMM. PMM adalah singkatan dari *platform* Merdeka Mengajar, sebuah platform digital yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). PMM dirancang untuk mendukung implementasi Kurikulum Merdeka dengan menyediakan berbagai tools dan resources untuk para pendidik. Data dari evaluasi ini digunakan untuk menentukan program pelatihan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan guru.

Dampak Penerapan Teknologi

Dampak Positif

Efisiensi Operasional dari adanya penerapan teknologi maka otomatisasi proses administrasi dan pengelolaan SDM menghemat waktu hingga 40% dibandingkan metode tradisional. Dengan adanya teknologi, semua proses dapat didokumentasikan dan dilacak, sehingga mengurangi potensi kesalahan atau manipulasi data. Dan teknologi mendukung pelatihan yang lebih efektif, memungkinkan guru mengakses sumber daya belajar yang lebih luas.

Dampak pada Kualitas Pembelajaran

Guru lebih percaya diri menggunakan teknologi dalam pembelajaran, seperti pemanfaatan multimedia untuk menjelaskan materi. Dari adanya penggunaan teknologi 90% guru merasa lebih produktif setelah pelatihan berbasis teknologi.

Tantangan dalam Implementasi Teknologi

1. Infrastruktur yang Terbatas. Beberapa komputer dan perangkat lunak yang tersedia di SD Mathla'ul Anwar sudah usang, sehingga mempengaruhi efektivitas penggunaan teknologi. Akses internet di sekolah masih belum stabil, terutama pada jam-jam sibuk.
2. Resistensi terhadap Perubahan. Tidak semua staf sekolah siap menghadapi transformasi digital. Sebagian besar guru senior mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi teknologi. Kecemasan terkait kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi juga menjadi kendala psikologis bagi sebagian staf administrasi.

3. Keterbatasan Anggaran. Penerapan teknologi memerlukan investasi awal yang signifikan, seperti pembelian perangkat keras, perangkat lunak, dan biaya pelatihan. Dana sekolah yang terbatas menjadi kendala utama untuk memastikan keberlanjutan penerapan teknologi.

Strategi Mengatasi Tantangan

1. Pengadaan Bertahap. Sekolah mengalokasikan anggaran tahunan untuk pembelian perangkat teknologi baru secara bertahap. Infrastruktur internet yang lebih stabil juga sedang direncanakan melalui kerja sama dengan penyedia layanan lokal.
2. Pelatihan Berkelanjutan. Pelatihan intensif tentang literasi digital dilakukan, terutama untuk guru senior. Sekolah juga memanfaatkan relawan IT dari komunitas lokal untuk memberikan pelatihan kepada staf.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi dapat berperan signifikan dalam meningkatkan manajemen SDM di SD Mathla'ul Anwar. Transformasi digital yang dilakukan berhasil meningkatkan efisiensi administrasi, pengelolaan data, dan kualitas tenaga pendidik. Namun, keberhasilan implementasi ini sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, literasi teknologi, dan dukungan keuangan.

Dalam konteks pendidikan, penerapan teknologi seperti HRMS dan e-learning memberikan nilai tambah bagi pengelolaan SDM yang lebih modern dan akuntabel. SD Mathla'ul Anwar telah membuktikan bahwa adaptasi teknologi dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga memberikan dampak positif pada hasil pembelajaran siswa. Meskipun demikian, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan infrastruktur yang belum memadai harus ditangani dengan strategi yang tepat. Kolaborasi antara sekolah, pemerintah, dan pihak swasta menjadi kunci keberhasilan transformasi digital dalam manajemen pendidikan.

SIMPULAN

Penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di SD Mathla'ul Anwar telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan staf administrasi. Transformasi digital memungkinkan sekolah untuk mempercepat proses rekrutmen, mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan guru, serta meningkatkan sistem evaluasi kinerja. Dengan memanfaatkan teknologi seperti aplikasi HRMS, *e-learning*, dan *platform* digital lainnya, SD Mathla'ul Anwar berhasil mengintegrasikan inovasi ke dalam praktik manajerialnya, yang secara langsung mendukung peningkatan kualitas pembelajaran siswa.

Namun, keberhasilan implementasi ini tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi. Tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan anggaran menjadi kendala utama. Sebagian guru senior masih menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi, sementara infrastruktur yang tidak memadai dan keterbatasan dana menghambat keberlanjutan penerapan teknologi secara menyeluruh.

Untuk mengatasi tantangan ini, SD Mathla'ul Anwar telah mengadopsi strategi seperti pengadaan teknologi secara bertahap, pelatihan literasi digital berkelanjutan, dan kolaborasi dengan komunitas lokal serta penyedia layanan internet. Kolaborasi antara sekolah, pemerintah, dan pihak swasta menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem teknologi yang mendukung transformasi digital secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan manajemen SDM di lembaga pendidikan. Dengan implementasi yang terstruktur dan dukungan berkelanjutan, teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan efisiensi administrasi, memberdayakan tenaga pendidik, dan mencapai hasil

pembelajaran yang lebih baik. Namun, keberhasilan transformasi digital sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, dukungan keuangan, dan adaptasi budaya organisasi terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *Jurnal Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/334>.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>.
- Buulolo, R.P., Se, M.M., Perseorangan, K.K.I., & Ri, L. (n.d.). Transformasi Digital Bidang Pendidikan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Artikel*. Lib.Lemhannas.Go.Id. http://lib.lemhannas.go.id/public/media/catalog/0010-122200000000004/swf/7542/PPRA_64_82_S.pdf.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Tanpa Kota: Sage Publications.
- Damayanti, S., Setiawan, W.D., & ... (2024). Transformasi Kepemimpinan Digital Sekolah Dasar dalam Menuju Efisiensi dan Transparansi di Era Digital. *Proceedings Series*. <http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/9658>.
- Hakim, A.R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*. <https://jurnal.ubs-usg.ac.id/index.php/joeb/article/view/467>.
- Haq, A.K., Rizkiah, S.N., & Andara, Y. (2023). Tantangan dan Dampak Transformasi Pendidikan Berbasis Digital terhadap Kualitas Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Pengajaran Sekolah*. <https://journals.eduped.org/index.php/jpsd/article/view/865>.
- Herlina, Erna, dkk. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, Vol. 2, No. 6. <https://www.researchgate.net/publication/363014925> Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan.
- Kustiawan, W., Ritonga, F.F., Nainggolan, A.E., Sylvana, F.R., & ... (2023). Pendekatan Strategis dalam Perencanaan Proyek. *Jurnal Pendidikan*.
- Muhamad Nur Ilhami, Andi. (2023). Penerapan Big Data dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Research Gate*. <https://www.researchgate.net/publication/376580934> PENERAPAN BIG DATA DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SDM.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M.I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5). <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>.
- Puspa, C.I.S., Rahayu, D.N.O., & Parhan, M. (2023). Transformasi Pendidikan Abad 21 dalam Merealisasikan Sumber Daya Manusia Unggul Menuju Indonesia Emas 2045. *Jurnal Basicedu*. <https://www.jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/5030>.
- Romandoni, I.Y., & Efendi, N. (2024). Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/4932>.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi pada Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2). <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>.
- Suherman, Agus, dkk. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan Efisien dalam Pendidikan di Era 5.0. *Journal of Education Research*. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/1079/593/4914>.
- Tugiah, T., & Jamilus, J. (2022). Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital. *Jurnal Sosial Teknologi*. <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/350>.
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Keterampilan yang Dimiliki oleh Tenaga Kerja dengan Tuntutan Teknologi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4).