



BISMA
Business and Management Journal

Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga Pendidikan

Arif Ismunandar

STIS Darusy Syafa'ah Lampung Tengah, Indonesia

arifismunandar86@gmail.com

Diserahkan tanggal 20 Januari 2025 | Diterima tanggal 27 Maret 2025 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2025

Abstract:

In the ever-evolving digital era, mastery of technology and innovation is key to success, but many human resources (HR) are still lagging behind in digital literacy and innovation skills. This research aims to analyze the challenges faced by human resources and the strategies needed to improve their ability to face the digital era. The method used in this research is library research with a descriptive model, where analysis is carried out on relevant reading sources from existing literature. This descriptive approach allows researchers to understand and analyze the challenges and adaptations of HR in the digital era through detailed interpretation of relevant texts. The results show that human resources have a central position in realizing development performance, with human quality programmed to match the demands of development and society. The existence of the Indonesian nation in the global arena is strongly influenced by the ability of human resources, especially in mastering science and technology. In addition, strategies to improve teachers' abilities, both in pedagogical competence and professionalism, are needed. Therefore, the role of leaders in improving competent human resources, namely those who have adequate knowledge and skills, is very important to adapt to environmental changes.

Keywords: strategy, human resources, digital era

Abstrak :

Di era digital yang terus berkembang, penguasaan teknologi dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, namun banyak sumber daya manusia (SDM) yang masih tertinggal dalam literasi digital dan kemampuan berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan yang dihadapi SDM serta strategi yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi era digital. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah library research dengan model deskriptif, di mana analisis dilakukan terhadap sumber bacaan yang relevan dari literatur yang ada. Pendekatan deskriptif ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis tantangan serta adaptasi SDM di era digital melalui interpretasi yang mendetail terhadap teks-teks yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM memiliki posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, dengan kualitas manusia yang diprogram agar sesuai dengan tuntutan pembangunan dan masyarakat. Eksistensi bangsa Indonesia dalam percaturan global sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM, terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, strategi peningkatan kemampuan guru, baik dalam kompetensi pedagogik maupun profesionalisme, sangat diperlukan. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam meningkatkan SDM yang kompeten, yaitu mereka yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, menjadi sangat penting untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Kata Kunci: strategi, sumber daya manusia, era digital

Copyright © 2025, Author

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



PENDAHULUAN

Di era saat ini, peningkatan pesat teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan. Kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi telah membuka jalan bagi dunia pendidikan untuk menggunakan fitur-fitur yang tersedia pada laman untuk mendukung sistem pembelajaran yang lebih inovatif dan efisien serta meningkatkan kemampuan pendidik dalam menerapkan media. Kemajuan digital sangat penting untuk pendidikan di era sekarang karena akan memungkinkan akses yang lebih luas dan mudah terhadap sumber-sumber informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan.

Kualitas sumber daya manusia pendidikan di dalam penyelenggaraan sistem pendidikan merupakan ruh dari setiap lembaga pendidikan. *Soft property* ini menggerakkan sistem kurikulum, sarana prasarana sehingga proses pendidikan dapat terselenggara dengan baik. Tanpa manajemen sumber daya manusia pendidikan yang baik dan benar, maka tujuan institusional, serta visi dan misi sekolah tidak akan tercapai secara optimal. Sebaliknya sekolah yang memfungsionalisasikan ilmu manajemen pendidikan dengan benar dan baik, niscaya sekolah tersebut akan mencapai kemajuan, baik kemajuan di bidang pembangunan material maupun pembangunan spiritual.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, seiring dengan komponen-komponen lainnya seperti sarana prasarana, kurikulum, keuangan dan lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan dan tuntutan masyarakat. Sebagaimana eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global saat ini, dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Muhaimin bahwa tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah: 1) perekonomian dan perkembangan teknologi; 2) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja 3) kependudukan dan masalah-masalahnya; 4) restrukturisasi organisasi (Muhaimin, 2011). Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi dalam menghadapi tantangan. Hal ini juga berlaku pada organisasi pendidikan terutama dalam meningkatkan kemampuan/*upgrade* sesuai dengan perkembangan zaman.

Strategi berperan penting dalam meningkatkan kemampuan guru, baik dalam hal kompetensi pedagogik maupun profesionalisme. Untuk itu diperlukan peran pimpinan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten yaitu; sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak. Sumber daya manusia dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi (Anatan, Lina dan Lena Ellitan, 2007). Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan

baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia demi peningkatan kemampuan individu.

Dengan adanya tantangan seperti ini, merupakan keharusan bagi manajemen sumber daya manusia untuk merubah perannya yang berorientasi pada “*result*”. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia harus berperan sebagai mitra bagi manajemen fungsional lainnya, artinya manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Perubahan peran tersebut dari sistem kerja yang *responsive* menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, Eka Nuraini, 2004). Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, dalam kerangka perubahan organisasi inilah, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar organisasi dapat benar-benar tampil secara lebih profesional dalam mengemban tugasnya.

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Fokus utama dari pembahasan ini adalah untuk menganalisis bagaimana strategi yang diterapkan pimpinan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di era digital

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian *library research* dengan model deskriptif. Dalam metode ini, analisis dilakukan terhadap sumber bacaan yang ada, yang bersumber dari literatur bahan pustaka. Pendekatan model deskriptif memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis terkait strategi dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia, melalui interpretasi dan analisis yang mendetail terhadap teks-teks yang relevan. Analisis sumber bacaan dilakukan sebagai bentuk penelitian kepustakaan, di mana peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang tersedia. Sumber bacaan utamanya adalah data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dari buku-buku penunjang seperti buku dengan judul manajemen pendidikan oleh Muhaimin. Data primer ini dipadukan dengan referensi-referensi yang sesuai dengan tema yang diangkat, yang merupakan sumber utama dalam rujukan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, atau tulisan ilmiah terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, yang memberikan pandangan dan pemahaman dari berbagai perspektif dan penelitian terdahulu (Suyaman, 2021). Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat menyajikan analisis yang komprehensif dan mendalam tentang isu pernikahan dibawah tangan, dengan memanfaatkan berbagai sumber yang relevan dan terpercaya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga dalam pemahaman dan penanganan isu yang sensitif dan kompleks dalam masyarakat, serta dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dan pengembangan kebijakan yang lebih baik.

PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pembinaan pendidikan dan pengajaran dengan sengaja, teratur, dan terencana. Sebagai sumber daya manusia seorang pendidik dapat melaksanakan tugas pembinaan, pendidikan, dan pengajaran tersebut adalah

orang-orang yang telah dibekali dengan pengetahuan tentang anak didik, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas kependidikan (Zakiah Daradjat, 1995).

Penggunaan teknologi digital bagi pendidik menjadi salah satu aspek penting pada upaya meningkatkan mutu pendidikan. Semua sektor harus memanfaatkan teknologi digital pada berbagai jenis dan kebutuhan, baik pada bidang operator yang berbasis data serta pada bidang pembelajaran berbasis teknologi untuk menyajikan materi pembelajaran secara lebih interaktif dan menarik. Ini bisa meliputi penggunaan perangkat lunak pembelajaran interaktif, video pembelajaran, simulasi, dan game edukasi/*brainstorming*.

Teknologi digital juga memfasilitasi kolaborasi antara siswa dan guru di luar ruang kelas. Teknologi digital juga dapat digunakan untuk mengelola administrasi sekolah secara lebih efisien, seperti pengelolaan data siswa, penjadwalan pelajaran, dan pelaporan kemajuan akademik. Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan profesionalisme sumber daya manusia terutama pada staf melalui kursus online, *webinar*, atau *platform* lainnya yang dapat mendukung kinerja.

Hal tersebut memungkinkan seluruh sumber daya manusia yang ada didalam untuk terus dapat mengembangkan keterampilan mereka tanpa harus meninggalkan kewajibannya dalam mendidik. Selain itu, teknologi digital juga memfasilitasi komunikasi antara seluruh elemen didalam lingkup sekolah yaitu guru, siswa, orang tua, dan staf sekolah. Sebagai inovasi sekolah dapat menggunakan platform komunikasi digital, seperti *email*, pesan teks, atau aplikasi khusus, untuk berbagi informasi, memberikan umpan balik, dan memperkuat keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka.

Berikut beberapa strategi dalam upaya peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital yang dapat dilaksanakan pimpinan, meliputi:

Peningkatan literasi digital

Pimpinan memotivasi dan memfasilitasi guru untuk meningkatkan kompetensi digitalnya. Literasi digital penting bagi guru karena dapat meningkatkan profesionalisme pendidik dan membantu proses pembelajaran. Literasi digital juga dapat membantu guru dalam mengajar secara efektif di lingkungan digital. Manfaat literasi digital bagi guru yaitu:

1. Membantu pendidik membedakan sumber belajar yang benar, signifikan, dan dapat memberikan manfaat
2. Membantu pendidik menciptakan media ajar digital
3. Membantu pendidik dalam mengajar secara efektif di lingkungan digital
4. Membantu pendidik dalam mengelola pembelajaran berbasis online
5. Penetapan kebijakan

Pimpinan menetapkan kebijakan dan strategi yang mendukung integrasi teknologi dalam penerapan kurikulum sekolah serta mengeluarkan kebijakan penerapan digitalisasi dalam aktivitas di sekolah. Kepala sekolah berperan dalam kebijakan dan strategi sekolah melalui berbagai fungsi, seperti perencanaan, pengelolaan, dan kepemimpinan.

Pengembangan profesional

Pimpinan memberikan kesempatan pengembangan profesional berkelanjutan bagi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kesempatan pengembangan profesional dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan, seperti: lokakarya, seminar offline/online, dan diskusi ilmiah.

Kolaborasi dan komunikasi

Pimpinan menekankan pentingnya kolaborasi dan komunikasi di antara para pemangku kepentingan. Kolaborasi dan komunikasi antar *stakeholder* akan membantu menentukan arah kebijakan demi kebaikan lembaga.

Infrastruktur dan sumber daya

Pimpinan memastikan bahwa sekolah memiliki infrastruktur dan sumber daya yang memadai untuk integrasi teknologi. Pentingnya orang yang ahli dalam bidang IT akan membantu kinerja para sumber daya yang ada didalamnya sebagai bentuk pelayanan.

Manajemen program digitalisasi

Pimpinan memastikan penggunaan teknologi digital secara optimal dalam pembelajaran. Manajemen program ini juga dapat memberikan target capaian kapan program-program pada penguatan digitalisasi di lembaga akan sepenuhnya diterapkan dan menambahkan bagaian mana yang membutuhkan upgrade digital.

Pengawasan

Pimpinan melakukan pengawasan terhadap penggunaan perangkat digital dan aktivitas sumber daya manusia dalam menggunakan teknologi. Sehingga tidak terjadi hal-hal yang mengganggu tujuan yang akan dicapai.

Peran Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja sumber daya yang dimiliki. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan seseorang semakin meningkat pula kinerja sumber daya manusia.

Kinerja kepemimpinan merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman (E. Mulyasa, 2019).

Sebagai pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tantangan Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, memiliki potensi besar dalam hal sumber daya manusia (SDM). Namun, untuk mewujudkan potensi ini menjadi kekuatan nyata bagi pembangunan nasional, terdapat berbagai tantangan yang harus diatasi. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi Indonesia dalam mengembangkan SDM yang berkualitas demi masa depan anak bangsa.

Menurut Muhaimin bahwa tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia adalah 1) perekonomian dan perkembangan teknologi; 2) ketersediaan dan kualitas tenaga kerja 3) kependudukan dan masalah-masalahnya; 4) restrukturisasi organisasi (Muhaimin, 2011). Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu organisasi, kegagalan dalam mengelolanya akan berdampak pada kesulitan organisasi dalam menghadapi tantangan. Hal ini juga berlaku pada organisasi pada lembaga pendidikan.

Dengan adanya tantangan seperti ini, merupakan keharusan bagi manajemen sumber daya manusia untuk merubah perannya yang berorientasi pada “*result*”. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia harus berperan sebagai mitra bagi manajemen fungsional lainnya, artinya manajemen sumber daya manusia harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Perubahan peran tersebut dari sistem kerja yang *responsive* menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, Eka Nuraini, 2004).

Di era digital ini, penguasaan teknologi dan inovasi menjadi kunci keberhasilan. Namun, banyak SDM yang masih tertinggal dalam hal literasi digital dan kemampuan berinovasi. Mendorong pengembangan kemampuan teknologi, serta memberikan akses yang lebih luas terhadap internet dan perangkat digital, dapat membantu mengatasi tantangan ini. Selain itu, menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi dan kreativitas juga penting untuk menciptakan SDM yang adaptif dan mampu bersaing di tingkat global.

Teknologi digital memungkinkan akses yang lebih luas terhadap sumber belajar, mendorong metode pembelajaran yang lebih interaktif, dan memberikan peluang bagi para pendidik untuk mengadopsi pendekatan pengajaran yang lebih inovatif. Melalui teknologi yang ada guru dengan mudah dapat mengakses sumber daya pendidikan yang relevan dan bermutu tinggi. Guru dapat mencari materi, modul, jurnal, video pembelajaran dan banyak hal lagi. Kemudahan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman guru tentang topik pembelajaran, serta mengembangkan metode pelajaran yang lebih inovatif dan efektif (Sholeh, 2023).

Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, dalam kerangka perubahan organisasi inilah, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar organisasi dapat benar-benar tampil secara lebih profesional dalam mengemban tugasnya.

Adaptasi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital

Adaptasi adalah kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, yang merupakan *soft skill* penting untuk dimiliki karyawan. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat telah terjadi pada saat ini, pendidikan telah menjadi bidang yang secara signifikan terpengaruh oleh perkembangan teknologi digital. Era Globalisasi membuka akses terhadap teknologi menjadi lebih mudah, kemudahan tersebut juga dirasakan pada proses pembelajaran karena teknologi dapat menyediakan berbagai hal yang bermanfaat dalam proses pembelajaran (Sugiarto & Farid, 2023).

Implementasi teknologi digital dalam pendidikan telah menjadi topik yang semakin relevan dan penting dalam upaya meningkatkan kualitas dan aksesibilitas pendidikan di seluruh dunia. Teknologi pendidikan bukan hanya sebagai media untuk menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berfungsi untuk mengatasi kesenjangan, meningkatkan aksesibilitas, dan memfasilitasi metode pengajaran yang inovatif (Purba & Saragih, 2023). Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara belajar, mengajar, dan berinteraksi di lingkungan pendidikan (Liriwati, 2023). Cara meningkatkan kemampuan adaptasi SDM diantaranya:

- a. Melakukan pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja yaitu dengan mengikuti pelatihan, seminar, workshop baik via online/offline, serta dengan mengikuti diskusi yang dilaksanakan oleh wilayah/pemerintah setempat.

- b. Memberikan kesempatan untuk belajar atau mengembangkan keterampilan baru

Mengembangkan keterampilan baru dapat dilakukan dengan studi lanjut atau dengan mengikuti pendidikan profesi agar dalam praktiknya SDM dapat menerapkan apa yang sudah diperoleh di lingkungan yang baru.

- c. Menyadari adanya perubahan di lingkungan kerja

Perubahan pada lingkungan kerja dapat terjadi akibat perpindahan tenaga baru atau pergantian kepemimpinan. Berusaha berpikir positif dan fokus pada solusi, bukan pada masalah akan membantu SDM dalam menyikapi perubahan di lingkungan kerja serta dapat mempersiapkan diri dengan baik terhadap perubahan.

- d. Mengamati kebijakan, prosedur, dan proses operasional perusahaan

Proses mengamati kebijakan, prosedur, dan proses operasional perusahaan merupakan bagian tugas dalam setiap kinerja. Pemahaman instruksi dan prosedur yang diberikan dapat membantu para SDM menjalankan perintah yang sudah diberikan.

- e. Menerapkan teknologi dalam pelatihan dan pengembangan SDM

Teknologi penting dalam pelatihan dan pengembangan SDM karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pelatihan. Teknologi juga dapat membantu organisasi dalam mengelola SDM secara lebih strategis dan responsif. Teknologi telah memainkan peran penting dalam proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Teknologi dapat digunakan untuk memfasilitasi pelatihan klasik, memungkinkan pelatihan jarak jauh, meningkatkan kolaborasi, dan membantu organisasi meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM.

Penggunaan teknologi digital di lingkungan pendidikan tidak hanya melibatkan perubahan dalam cara materi disampaikan kepada siswa, tetapi juga menghasilkan pengalaman belajar yang lebih kaya secara keseluruhan. Ketersediaannya teknologi yang ada, guru dapat menghadirkan materi secara lebih interaktif dan menarik bagi siswa, sehingga membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran (An'navi & Sukartono, 2023). Menggunakan multimedia, animasi, dan simulasi untuk membuat konsep-konsep yang kompleks lebih mudah dipahami. Siswa juga memiliki akses ke berbagai sumber belajar daring yang beragam, termasuk video pembelajaran, situs web pendidikan, dan aplikasi pembelajaran yang dirancang khusus untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih dalam.

Peran teknologi digital juga mendorong terjadinya kolaborasi dan interaksi antara siswa (Sakti, 2023) baik dalam bentuk diskusi online, proyek kolaboratif, atau penggunaan platform-platform yang memungkinkan akses terhadap materi pembelajaran dari mana pun. Penggunaan teknologi digital tidak hanya mengubah cara pembelajaran dilakukan, tetapi juga mengubah dinamika kelas dan memperkaya pengalaman belajar siswa secara menyeluruh. Teknologi telah mengubah cara belajar dan mengakses informasi (Manan, 2023).

Kemajuan teknologi memberi kemudahan dan manfaat positif yang jika dapat di gunakan dengan baik oleh para SDM. Namun, penerapan teknologi digital tidak lepas dari berbagai hambatan. Berbagai hambatan muncul dalam proses ini. Selain itu, ada juga tantangan dalam hal

adaptasi dan penerimaan terhadap perubahan metode cara pengajaran yang telah berlangsung lama. Hambatan-hambatan ini perlu diatasi agar teknologi digital dapat diterapkan secara efektif dan merata dalam sistem pendidikan dan pelayanan.

SIMPULAN

Dalam era digital yang terus berkembang, penguasaan teknologi dan inovasi menjadi sangat penting bagi keberhasilan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun banyak SDM yang masih tertinggal dalam literasi digital dan kemampuan berinovasi, terdapat peluang besar untuk mengatasi tantangan tersebut melalui pengembangan kemampuan teknologi serta perluasan akses terhadap internet dan perangkat digital. SDM memiliki peran sentral dalam kinerja pembangunan, dan kualitas manusia harus disesuaikan dengan tuntutan pembangunan serta kebutuhan masyarakat. Eksistensi bangsa Indonesia dalam percaturan global sangat bergantung pada kemampuan SDM, terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kemampuan guru dalam kompetensi pedagogik dan profesionalisme sangat penting, di samping peran pimpinan dalam menciptakan SDM yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa langkah perlu diambil. Pertama, penting untuk mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan guna meningkatkan literasi digital dan kemampuan inovasi SDM, terutama di lembaga pendidikan. Program ini harus dirancang untuk menjangkau semua kalangan, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil. Kedua, akses terhadap internet dan perangkat digital harus ditingkatkan, sehingga semua individu dapat merasakan manfaat dari teknologi yang ada. Selain itu, menciptakan ekosistem yang mendukung inovasi dan kreativitas sangat diperlukan, dengan melibatkan kolaborasi antara institusi pendidikan, industri, dan pemerintah.

Peran pimpinan di lembaga pendidikan juga sangat krusial. Mereka harus berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi SDM dengan memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan profesionalisme. Terakhir, evaluasi dan penyesuaian strategi yang diterapkan harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa SDM dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan global. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan SDM Indonesia dapat berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan bangsa dan menghadapi tantangan di era digital dengan lebih baik.

Sebagai rekomendasi konkret, lembaga pendidikan dapat mengambil beberapa tindakan strategis. Pertama, membentuk tim transformasi digital internal yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program digitalisasi pendidikan. Tim ini perlu melibatkan berbagai unsur, mulai dari pendidik, tenaga kependidikan, hingga teknisi teknologi informasi. Kedua, lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*) dengan menyediakan pelatihan rutin, sertifikasi kompetensi digital, serta pemberian insentif bagi SDM yang menunjukkan peningkatan kinerja berbasis teknologi.

Ketiga, lembaga pendidikan disarankan untuk menjalin kemitraan dengan sektor industri dan penyedia teknologi guna mendapatkan akses pelatihan, perangkat digital, dan platform pembelajaran yang mutakhir. Keempat, penguatan budaya inovasi dan kolaborasi dapat dilakukan melalui kegiatan inkubasi ide, kompetisi digital, serta proyek kolaboratif lintas disiplin. Terakhir, lembaga pendidikan perlu memanfaatkan data dan teknologi analitik untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program peningkatan SDM, sehingga kebijakan yang diambil selalu relevan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

yDAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Asari, A., Arifin, A. H., Lubis, M. A., Ismunandar, A., Ashari, A., Agniya, U., Ayunda, W. A., & Pramudyo, G. N. 2023. *Manajemen E-Resource*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- A Ismunandar, *integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter*, Ta'lim 4 (Universitas muhammadiyah Lampung), 34-49.
- A Ismunandar, *Paradigma Pengembangan Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*, An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan) 1 (1), 45-57
- A Kurnia, *Peningkatan Kemampuan Pendidik Di Era Society 5.0*, Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP) 6 (2), 388-397.
- AP Rini, *Implikasi era revolusi industry 4.0 terhadap pengembangan kemampuan sumber daya manusia di perguruan tinggi*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP) 7 (2), 4831-4837
- An'navi, S., & Sukartono. (2023). Problematika Guru dalam Menggunakan Media IT pada Pembelajaran Siswa Kelas 4 Sekolah Dasar. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 516–527. <https://doi.org/10.37329/cetta.v6i3.2592>.
- E. Mulyasa. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Hasan, A.. *Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal Al Qiyam, Vol 3 (2), 214-222, 2022. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>.
- Ismunandar, A. "Dinamika Sosial dan Pengaruhnya terhadap Transformasi Sosial Masyarakat". Tarbawiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 3 (2), 205-219. 2020. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i2.1810>.
- Ismunandar, A. "Integrasi interkoneksi profesionalisme pendidik dan implementasi pendidikan karakter". Ta'lim: Jurnal Agama Islam, 3 (2), 34-49. 2022. <https://doi.org/10.36269/ta'lim.v4i1.751>
- Liriwati, F. Y. (2023). Revolusi Digital dan Merdeka Belajar: Meningkatkan Daya Saing Siswa di Era Teknologi. *Journal Innovation In Education*, 1(3), 221–231. <https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/INOVED/article/view/284>.
- Manan, A. (2023). Pendidikan Islam Dan Perkembangan Teknologi : Menggagas Harmoni Dalam Era Digital. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 56–73.
- Nazara, D. S., Se, M. M., Casriyanti, S. P., Fauzi, H., Trianto, E., Arif Ismunandar, M. M., Raule, J. H., Kes, S. K. M. M., Syamsuddin, A. R., & Jamil, I. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia” Teoritis Dan Praktis”*. Cv. Mitra Cendekia Media
- Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana.
- Purba, A., & Saragih, A. (2023). Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan Bahasa Indonesia di Era Digital. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 3(3), 43–52. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v3i3.619>.
- Rachmawati, Eka Nuraini. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: Ekonisia.

- Sakti, A. (2023). Meningkatkan Pembelajaran Melalui Teknologi Digital. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 2(2), 212–219. <https://doi.org/10.55606/juprit.v2i2.2025>.
- Sholeh, M. I. N. efendi. (2023). Integrasi Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Tinta*, 5(2), 104–126.
- Sugiarto, & Farid, A. (2023). Literasi Digital Sebagai Jalan Penguatan Pendidikan Karakter Di Era Society 5.0. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(3), 580–597. <https://doi.org/10.37329/cetta.v6i3.2603>.
- W Dalail, dkk. *Peningkatan Kapasitas Tenaga Pendidik melalui Kualifikasi Akademik pada Lembaga Pendidikan*, jurnal Promis 5 (1), 46-53
- Zakiah Daradjat. (1995). *Pendidikan Islam dalam Keluarga dan Sekolah* Bandung: CV Ruhama.