



BEGINNER

Journal of Teaching and Education Management

Journal Website: <https://beginner.my.id/>

ISSN: 2987-596X (Online)

DOI: <https://doi.org/10.61166/bgn.v3i1.81>

Vol. 3 No. 1 (2025)

pp. 64-76

Research Article

Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah: Tantangan dan Strategi di Era Digital

Lingga Karunia Ilahi¹, Albi baehaqi², Agung ruslan³, Pepen supendi⁴

1. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Indonesia;
Karunailahi45@gmail.com
2. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Indonesia;
albibaehaqi24@gmail.com
3. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Indonesia;
agungruslan23@gmail.com
4. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Indonesia;
supendi_p@uinsgd.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by BEGINNER: Journal of Teaching and Education Management. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : February 13, 2025

Revised : March 17, 2025

Accepted : April 15, 2025

Available online : May 27, 2025

How to Cite: Lingga Karunia Ilahi, Albi Baehaqi, Agung Ruslan, & Pepen Supendi. (2025). Human Resource Management in Schools: Challenges and Strategies in the Digital Age. *Beginner: Journal of Teaching and Education Management*, 3(1), 64–76. <https://doi.org/10.61166/bgn.v3i1.81>

Human Resource Management in Schools: Challenges and Strategies in the Digital Age

Abstract. Human Resource Management (HRM) in schools is a crucial element in advancing the quality of education. In the era of digital transformation, human resource management faces new challenges, particularly related to the adaptation of technology in the learning and administrative processes. This research discusses HRM in schools with a focus on the application of digital technology in managing educational and administrative staff. Digitalization brings significant

changes in the ways recruitment, training, and performance management are conducted, by utilizing technology-based management systems such as Human Resource Information Systems (HRIS) and Learning Management Systems (LMS). However, challenges such as resistance to change, digital competence gaps, limited infrastructure, and lack of policy support become obstacles in the implementation of digital transformation in schools. Therefore, strategies such as developing digital competence for educators, implementing technology-based systems, and strengthening digital policies and infrastructure are necessary for effective digitalization in schools. The implementation of these strategies is expected to enhance the efficiency and effectiveness of HRM and improve the quality of education in the digital era.

Keyword: Human Resource Management, digital transformation, technology, HRIS, LMS, competence development, education.

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah merupakan elemen krusial dalam memajukan kualitas pendidikan. Pada era transformasi digital, pengelolaan SDM menghadapi tantangan baru, terutama terkait dengan adaptasi teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi. Penelitian ini membahas pengelolaan MSDM di sekolah dengan fokus pada penerapan teknologi digital dalam pengelolaan staf pendidik dan administratif. Digitalisasi membawa perubahan signifikan dalam cara rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan kinerja dilakukan, dengan memanfaatkan sistem manajemen berbasis teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS) dan Learning Management System (LMS). Meski demikian, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan infrastruktur, dan kurangnya dukungan kebijakan menjadi hambatan dalam implementasi transformasi digital di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan strategi seperti pengembangan kompetensi digital bagi tenaga pendidik, penerapan sistem berbasis teknologi, serta penguatan kebijakan dan infrastruktur digital agar proses digitalisasi dapat berjalan efektif di sekolah. Implementasi strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM serta kualitas pendidikan di era digital.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Teknologi.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efisien, produktif, dan berkualitas. Dalam konteks ini, MSDM merujuk pada pendekatan yang sistematis untuk mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, baik itu guru, staf pendukung, maupun seluruh anggota komunitas pendidikan. Tujuan utama dari MSDM di sekolah adalah untuk mengoptimalkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, elemen-elemen seperti perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses pendidikan yang efektif.

Berdasarkan pendapat Dale H. Schunk (1991), MSDM di sekolah dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan sistematis untuk mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk

perencanaan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, pengelolaan kinerja, serta pemeliharaan kesejahteraan sumber daya manusia. Menurut Griffin et al. (2020), pengelolaan sumber daya manusia di sekolah juga mencakup kebijakan dan praktik yang terkait dengan rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir, yang pada akhirnya berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Konsep ini semakin relevan dalam era transformasi digital, di mana teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam kehidupan pendidikan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), manajemen sumber daya manusia di sekolah juga mengalami perubahan signifikan. Penggunaan platform berbasis digital, seperti Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Sistem Manajemen Pembelajaran (LMS), memungkinkan sekolah untuk mengelola data, kinerja, serta pengembangan profesional tenaga pendidik secara lebih efisien dan berbasis data. Dengan demikian, MSDM di sekolah harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, MSDM di sekolah bukan hanya sebatas pengelolaan administratif, tetapi juga berkaitan dengan penciptaan lingkungan yang mendukung perkembangan profesional dan kesejahteraan staf. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada kemampuan sekolah untuk merancang dan mengimplementasikan kebijakan serta praktik yang holistik dan adaptif terhadap kebutuhan zaman. Sebuah pendekatan yang terintegrasi antara perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia akan membentuk dasar yang kuat bagi terciptanya lembaga pendidikan yang dinamis dan berkualitas.

Penekanan pada aspek-aspek ini sangat penting, mengingat perubahan dunia pendidikan yang cepat dan tantangan yang muncul dalam lingkungan yang semakin berbasis teknologi. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengimplementasikan konsep-konsep MSDM secara menyeluruh dalam konteks sekolah modern, yang tidak hanya berfokus pada hasil pendidikan tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah studi kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber, seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya, artikel, catatan, dan jurnal yang relevan dengan masalah yang hendak dipecahkan (Sari & Asmendri, 2020). Metode ini berfokus pada kajian teoretis, referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai, serta norma yang ada dalam konteks sosial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2013). Sumber data penelitian ini mencakup buku, jurnal, dan situs

internet yang terkait dengan topik yang dipilih. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi, yaitu dengan mencari informasi mengenai variabel atau hal-hal tertentu dari catatan, buku, makalah, artikel, jurnal, dan sebagainya (Arikunto, 2011). Setelah itu, data dianalisis secara induktif, yaitu menarik kesimpulan dari situasi konkret menuju konsep yang lebih abstrak, atau dari hal-hal khusus menuju pengertian yang lebih umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengenalan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Menurut Dale H. Schunk MSDM di sekolah dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan sistematis untuk mengelola sumber daya manusia dalam lembaga Pendidikan (Schunk, 1991). Ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan pendidikan.

MSDM di konteks pendidikan melibatkan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir, dengan tujuan meningkatkan kualitas Pendidikan (Griffin et al., 2020).

Dengan demikian, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aspek-aspek manusia dalam konteks Pendidikan. Ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan pendidikan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia mencakup guru, staf pendukung, dan seluruh anggota komunitas pendidikan.

Analisis yang mendalam terhadap MSDM di sekolah menunjukkan bahwa efektivitasnya sangat bergantung pada integrasi yang baik antara perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, sinergi antara keempat aspek tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia membantu lembaga pendidikan untuk mengantisipasi kebutuhan personel di masa depan (Dobbin & Sutton, 1998), sementara pengembangan sumber daya manusia memastikan bahwa personel memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan organisasi dan pengawasan personel, sementara pemeliharaan sumber daya manusia fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebagai contoh, lembaga pendidikan yang sukses mungkin memiliki Kebijakan perencanaan yang cermat untuk memastikan kebutuhan personel terpenuhi.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat mencakup pelatihan berkelanjutan, *workshop*, dan *mentoring* untuk meningkatkan keterampilan guru. Pengelolaan sumber daya manusia dapat melibatkan pembagian tanggung jawab dengan jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada staf. Pemeliharaan sumber daya manusia dapat mencakup insentif, pengakuan, dan Kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan yang seimbang. Dapat disimpulkan bahwa MSDM di sekolah melibatkan upaya yang terus-menerus untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan pendidikan. Integrasi yang baik antara perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia akan membentuk dasar yang kuat untuk menciptakan lembaga pendidikan yang dinamis dan berhasil.

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di sekolah merupakan langkah kritis dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki tenaga kerja yang memadai dan berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Proses perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penentuan jumlah dan jenis personel yang diperlukan, serta pengembangan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan personel yang sesuai dengan kebutuhan dan visi misi sekolah (Belizón & Kieran, 2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) di sekolah melibatkan berbagai aspek yang saling terkait dan kompleks. Berikut adalah beberapa faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan SDM di sekolah:

- a. Kepemimpinan Efektif
Kepemimpinan yang mendukung, adil, transparan, dan memberdayakan meningkatkan motivasi dan partisipasi staf.
- b. Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja
Fasilitas yang nyaman, aman, dan bersih mendukung produktivitas dan mengurangi stres.
- c. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi
Kebijakan fleksibilitas waktu dan cuti yang adil membantu mencegah kelelahan.
- d. Pengakuan dan Penghargaan
Program apresiasi meningkatkan motivasi dan kesejahteraan psikologis.
- e. Pengembangan Profesional
Pelatihan dan *workshop* mendorong pertumbuhan keterampilan dan karier staf.
- f. Keadilan dan Kesejahteraan Psikologis
Kebijakan yang adil mengurangi stres dan menciptakan lingkungan inklusif.

- g. Kompensasi yang Layak Gaji sesuai kontribusi meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan ekonomi.
- h. Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi Interaksi positif dan dukungan tim membangun rasa kebersamaan.
- i. Dukungan dan Manajemen Stres Layanan konseling dan program kesehatan mental membantu staf mengelola tekanan kerja.
- j. Partisipasi dan Keterlibatan Pelibatan staf dalam pengambilan keputusan meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan.

Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah, sebuah lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional, kesejahteraan pribadi, dan kolaborasi yang produktif. Sebuah pendekatan holistik terhadap manajemen sumber daya manusia dapat membawa dampak positif tidak hanya pada staf, tetapi juga pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah dalam Era Transformasi Digital

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah menghadapi dinamika yang semakin kompleks, terutama dalam konteks globalisasi. Perspektif global menjadi aspek kritis dalam mengelola SDM di sekolah, karena perubahan global dapat memengaruhi kebutuhan, harapan, dan tuntutan terhadap staf pendidikan. Untuk memahami lebih lanjut, mari kita eksplorasi beberapa dimensi dan tantangan MSDM di sekolah dalam perspektif global.

Era Transformasi Digital mengacu pada perubahan yang sedang berlangsung di berbagai sektor yang dipicu oleh integrasi teknologi digital ke dalam semua aspek bisnis dan masyarakat. Ini bukan hanya soal mengadopsi teknologi baru, tetapi tentang mengubah secara fundamental cara organisasi beroperasi, memberikan nilai kepada pelanggan, dan beradaptasi dengan tuntutan pasar. Transformasi ini biasanya mencakup penggunaan alat digital untuk merampingkan operasi, meningkatkan pengalaman pelanggan, serta menginovasi produk dan layanan. Transformasi digital di sekolah bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih efisien dan menarik, memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel dan personalisasi sesuai dengan kebutuhan siswa. Ini juga melibatkan pengembangan keterampilan digital pada siswa dan guru, serta penerapan teknologi untuk mendukung kegiatan administratif seperti pendaftaran siswa, penjadwalan, dan pelaporan hasil belajar

Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital ditandai dengan penggunaan sistem komputer, jaringan telekomunikasi, dan media elektronik

interaktif untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (Vardarlier, 2020). Zhang & Chen (2023) menambahkan bahwa transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perubahan yang mengintegrasikan teknologi digital, sehingga kegiatan menjadi berbasis data dan otomatis. Oleh karena itu, penerapan teknologi digital memungkinkan terjadinya perubahan signifikan dalam operasional sumber daya manusia.

Studi oleh Bizirgianni & Dionysopoulou (2013) memperlihatkan betapa keterlibatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dapat memengaruhi MSDM di sekolah. Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi TIK dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan staff. Implementasi platform pembelajaran online juga dapat meningkatkan akses terhadap sumber daya global dan peluang pengembangan profesional.

Seiring dengan kemajuan teknologi, digitalisasi telah memainkan peran utama dalam MSDM. Platform dan aplikasi HRIS (*Human Resource Information System*) berbasis teknologi membantu mempermudah proses rekrutmen, manajemen kinerja, dan pelatihan. Analisis data yang canggih juga memberikan wawasan mendalam tentang kinerja individu dan kebutuhan pengembangan karyawan. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analisis data mengubah lanskap keterampilan yang diperlukan di tempat kerja. MSDM terbaru mencakup pemodelan keterampilan masa depan, dengan fokus pada mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang relevan dengan perkembangan teknologi.

Sebagian sekolah di perkotaan telah mengadopsi sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, seperti *Human Resource Information System* (HRIS). HRIS merupakan sistem yang digunakan untuk mengelola data dan informasi terkait tenaga pendidik dan staf sekolah, termasuk pengelolaan data kehadiran, penggajian, serta evaluasi kinerja. Sistem ini memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih efisien, transparan, dan akurat, dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rawan kesalahan. Di beberapa sekolah yang telah mengimplementasikan HRIS, proses administrasi menjadi lebih cepat dan dapat dipantau secara real-time, mengurangi beban administratif para pendidik dan staf administratif.

Namun, meskipun HRIS memberikan berbagai keuntungan, masih banyak sekolah yang belum mengadopsi sistem ini secara menyeluruh, terutama di daerah terpencil dan sekolah dengan anggaran terbatas. Dalam banyak kasus, penggunaan HRIS terbatas pada sekolah-sekolah besar atau yang memiliki fasilitas teknologi yang memadai (Griffin et al., 2020).

Selain HRIS, banyak sekolah yang telah menggunakan *Learning Management System* (LMS) untuk mendukung pengelolaan kegiatan pembelajaran, termasuk penilaian kinerja guru dan peserta didik. LMS memfasilitasi penyampaian materi,

diskusi kelas, pengumpulan tugas, serta pemantauan kemajuan belajar siswa secara daring. Dalam konteks manajemen SDM, LMS juga sering digunakan untuk mengelola pengembangan profesional tenaga pendidik, seperti kursus pelatihan dan workshop. Beberapa sekolah di daerah perkotaan telah mengintegrasikan LMS dalam kegiatan sehari-hari, sehingga mendukung pengelolaan kinerja guru secara lebih terstruktur dan berbasis data.

Namun, penerapan LMS di sekolah-sekolah dengan keterbatasan infrastruktur, seperti kurangnya perangkat keras atau koneksi internet yang tidak stabil, masih menjadi kendala. Penelitian oleh Belizón dan Kieran (2022) menunjukkan bahwa infrastruktur yang kurang memadai menjadi hambatan besar dalam penggunaan LMS secara efektif di sekolah-sekolah di daerah terpencil.

Teknologi memainkan peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM di lembaga pendidikan. Penggunaan sistem manajemen pembelajaran online, platform *e-learning*, dan perangkat lunak *Human Resource Information System* (HRIS) membantu mengotomatisasi proses administratif, termasuk rekrutmen guru, manajemen kinerja, dan pengelolaan data siswa. Teknologi ini bukan hanya mempercepat proses tetapi juga memungkinkan sekolah mengakses data secara real-time untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Kedua, peningkatan fokus pada inklusivitas dan keberagaman mencerminkan perubahan nilai dalam MSDM pendidikan. Lembaga pendidikan kini lebih berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang inklusif bagi siswa dan staf, mengakui dan menghargai keberagaman latar belakang, keterampilan, dan kebutuhan belajar. Program pengembangan staf pendidikan juga mencakup pelatihan tentang kesetaraan dan inklusivitas, menciptakan tim yang lebih responsif dan mendukung

Teknologi telah memainkan peran kunci dalam memodernisasi MSDM di lingkungan pendidikan. Platform manajemen siswa, sistem informasi sekolah, dan aplikasi pembelajaran digital menjadi bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Rekrutmen guru secara *online*, penggunaan analitika data untuk memahami kebutuhan belajar siswa, dan penerapan *e-learning* sebagai bagian dari pengembangan profesional guru menjadi praktik umum. Dengan teknologi ini, sekolah dapat lebih efisien mengelola data, menyusun rencana pengembangan, dan memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih personal bagi siswa.

Pendidikan di Sekolah dan pengembangan berkelanjutan menjadi tren keempat yang mencerminkan kesadaran akan kebutuhan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan staf. Program pengembangan profesional tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan akademis tetapi juga pada keterampilan interpersonal, manajerial, dan inovatif. Guru didorong untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat, menghadapi perkembangan teknologi dan pendidikan yang terus berubah.

C. Tantangan yang Dihadapi Sumber Daya Manusia di Sekolah Era Transformasi Digital

Transformasi menuju digital menghadirkan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia. Dalam era ini, organisasi perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat, sekaligus mengatasi perubahan budaya dan pola kerja yang muncul akibat adopsi teknologi (Kumar, et al., 2019). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dituntut untuk menguasai keterampilan baru, seperti pemahaman teknologi informasi, kemampuan analisis data, serta adaptabilitas terhadap perubahan. Keterampilan ini diperlukan agar teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif khususnya di lingkungan sekolah pada era digital.

1. Resistensi terhadap perubahan

Resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan terbesar dalam implementasi transformasi digital di sekolah. Banyak tenaga pendidik dan staf administrasi merasa sulit untuk beradaptasi dengan teknologi baru, terutama mereka yang sudah terbiasa menggunakan metode tradisional. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Schunk (1991) menjelaskan bahwa perubahan dalam sistem manajemen, termasuk digitalisasi, memerlukan pendekatan yang mengatasi ketakutan dan ketidaknyamanan karyawan terhadap hal yang tidak dikenal. Di samping itu, tenaga kerja yang lebih senior mungkin merasa bahwa teknologi mengancam stabilitas pekerjaan mereka, sehingga mendorong munculnya penolakan terhadap penerapan sistem baru. Kondisi ini memperlambat proses transformasi digital, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

2. Kesenjangan kompetensi digital

Tidak semua tenaga pendidik atau staf administrasi memiliki tingkat literasi digital yang memadai untuk mendukung pekerjaan berbasis teknologi. Griffin et al. (2020) mengungkapkan bahwa kesenjangan kompetensi ini sering kali dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan. Banyak guru dan staf administrasi merasa kewalahan saat dihadapkan pada teknologi baru, yang mengharuskan mereka mempelajari keterampilan baru dalam waktu singkat. Akibatnya, beberapa tugas berbasis digital hanya dapat diselesaikan oleh segelintir individu yang menguasai teknologi, menciptakan ketergantungan yang tinggi dan beban kerja tidak merata di lingkungan sekolah. Hal ini juga menyebabkan tidak efisien, karena tenaga kerja yang kurang terampil membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas mereka.

3. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Keterbatasan infrastruktur teknologi adalah tantangan signifikan, terutama di sekolah-sekolah yang terletak di daerah terpencil atau dengan sumber daya terbatas. Menurut Belizón dan Kieran (2022), transformasi digital memerlukan dukungan infrastruktur yang memadai, termasuk perangkat keras seperti komputer dan akses internet yang stabil. Sayangnya, banyak sekolah menghadapi kendala seperti minimnya perangkat yang tersedia dan jaringan internet yang lambat atau tidak merata. Kondisi ini diperburuk oleh kurangnya dana untuk meningkatkan infrastruktur digital, yang mengakibatkan kesenjangan antara sekolah yang memiliki akses teknologi memadai dengan yang tidak. Akibatnya, sekolah-sekolah di daerah tertinggal sering kali kesulitan mengadopsi teknologi digital secara efektif.

4. Ketergantungan pada Anggaran

Transformasi digital di sekolah memerlukan investasi besar, baik untuk perangkat keras, perangkat lunak, maupun pelatihan tenaga kerja. Namun, banyak sekolah yang bergantung pada alokasi dana dari pemerintah atau sumber eksternal lainnya, sehingga implementasi teknologi menjadi terhambat. Schunk (1991) menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia bergantung pada ketersediaan sumber daya finansial yang cukup untuk mendukung proses perubahan. Di beberapa kasus, keterbatasan anggaran membuat sekolah harus memilih antara mendanai kebutuhan digitalisasi atau memenuhi kebutuhan dasar lainnya, seperti pembangunan fisik dan penyediaan bahan ajar. Hal ini mengakibatkan digitalisasi hanya terjadi di sekolah dengan sumber daya lebih baik, sementara sekolah lain tertinggal jauh dalam hal efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM.

5. Kurangnya Dukungan dan Kebijakan yang Mendukung

Selain tantangan internal, kurangnya dukungan kebijakan yang konsisten dari pemerintah juga menjadi hambatan dalam transformasi digital. Kebijakan yang mendorong digitalisasi pendidikan sering kali tidak diiringi dengan panduan teknis atau alokasi anggaran yang memadai untuk implementasi di tingkat sekolah (Griffin et al., 2020). Akibatnya, banyak sekolah yang kebingungan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pengelolaan SDM. Tanpa dukungan konkret, seperti program pelatihan teknologi atau subsidi perangkat, proses digitalisasi sering kali terhenti. Hal ini membuat transformasi digital hanya berhasil di sekolah-sekolah yang sudah memiliki sumber daya kuat, sementara sekolah-sekolah dengan sumber daya terbatas sulit mengikuti perkembangan teknologi.

D. Strategi yang Diperlukan Manajemen Sumber Daya di Sekolah

Di era transformasi digital, sekolah perlu menerapkan berbagai strategi untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan efektif. Proses digitalisasi

pendidikan memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur dan adaptif, agar setiap elemen dalam lembaga pendidikan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja. Beberapa strategi yang diperlukan untuk mengelola SDM di sekolah pada era digital antara lain adalah pengembangan kompetensi digital, penerapan sistem manajemen berbasis teknologi, dan kebijakan yang mendukung digitalisasi pendidikan.

1. Pengembangan Kompetensi Digital Tenaga Pendidik

Salah satu strategi utama dalam manajemen SDM di sekolah adalah pengembangan kompetensi digital bagi tenaga pendidik. Griffin et al. (2020) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan digital guru melalui pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi. Pelatihan berbasis online menjadi solusi yang efektif dalam memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Selain itu, pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan guru, baik untuk penggunaan perangkat lunak pendidikan seperti Learning Management Systems (LMS) maupun keterampilan dasar teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dengan peningkatan keterampilan digital, pendidik akan lebih siap menghadapi tantangan perubahan dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

2. Penerapan Sistem Manajemen SDM Berbasis Teknologi (HRIS dan LMS)

Penerapan sistem manajemen berbasis teknologi adalah strategi kunci dalam mengelola SDM di sekolah. Sistem Human Resource Information System (HRIS) dan Learning Management System (LMS) memungkinkan sekolah untuk mengelola data tenaga pendidik dan kinerja siswa dengan lebih efisien. HRIS, misalnya, dapat mempermudah proses administrasi tenaga pendidik, seperti pengelolaan data kehadiran, gaji, dan evaluasi kinerja, sementara LMS mendukung proses pembelajaran yang lebih terstruktur dan terpantau. Menurut Schunk (1991), integrasi teknologi dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik. Penggunaan HRIS dan LMS memungkinkan pengelolaan SDM yang lebih transparan dan akurat, serta memfasilitasi proses evaluasi kinerja yang lebih objektif. Oleh karena itu, sekolah perlu berinvestasi dalam pengembangan dan penerapan teknologi ini agar dapat memperbaiki proses manajerial dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan staf.

3. Penguatan Kebijakan dan Infrastruktur Digital

Selain pengembangan SDM, strategi penting lainnya adalah penguatan kebijakan dan infrastruktur digital di sekolah. Pemerintah dan manajemen sekolah

perlu memastikan bahwa kebijakan yang mendukung digitalisasi pendidikan diimplementasikan secara konsisten. Hal ini mencakup kebijakan mengenai pengadaan perangkat teknologi, pelatihan profesional, serta alokasi anggaran untuk pembaruan infrastruktur digital. Sebagai contoh, Belizón dan Kieran (2022) menekankan bahwa kebijakan yang mendukung digitalisasi harus disertai dengan pendampingan teknis, sehingga sekolah dapat mengatasi tantangan infrastruktur yang ada, terutama di daerah terpencil. Selain itu, alokasi anggaran yang cukup untuk pembaruan perangkat keras dan perangkat lunak juga sangat penting untuk memastikan transformasi digital dapat berjalan dengan baik di seluruh sekolah. Jika kebijakan ini didukung oleh anggaran yang cukup, maka sekolah dapat memperbaiki kualitas pembelajaran dan pengelolaan SDM secara keseluruhan.

4. Mendorong Budaya Organisasi yang Mendukung Perubahan

Membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan juga merupakan strategi yang penting dalam manajemen SDM di era digital. Schunk (1991) mengungkapkan bahwa keberhasilan transformasi digital di sekolah sangat bergantung pada budaya organisasi yang mendorong inovasi dan adaptasi terhadap teknologi baru. Pihak manajemen sekolah perlu memastikan bahwa seluruh staf, baik pendidik maupun tenaga administrasi, memiliki sikap positif terhadap perubahan dan teknologi. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan membangun komunikasi yang efektif dan memberikan dukungan penuh dalam setiap tahap implementasi teknologi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi, sekolah dapat lebih mudah mengatasi resistensi terhadap perubahan yang mungkin muncul.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah merupakan aspek krusial dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Proses MSDM di sekolah mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang melibatkan guru, staf, dan seluruh komunitas pendidikan. Kesejahteraan SDM sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, kondisi fisik yang mendukung, serta kebijakan yang berfokus pada keseimbangan kerja-kehidupan, penghargaan, dan pengembangan profesional.

Di era transformasi digital, MSDM di sekolah menghadapi tantangan baru, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kompetensi digital, dan keterbatasan infrastruktur teknologi. Teknologi, terutama sistem manajemen sumber daya manusia berbasis digital seperti HRIS dan LMS, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM, namun kesenjangan akses teknologi dan keterbatasan anggaran tetap menjadi hambatan utama bagi banyak sekolah.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, sekolah perlu mengembangkan strategi yang mencakup pengembangan kompetensi digital bagi tenaga pendidik,

penerapan sistem manajemen berbasis teknologi, penguatan kebijakan dan infrastruktur digital, serta mendorong budaya organisasi yang mendukung perubahan. Melalui upaya ini, diharapkan sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengelolaan SDM yang lebih efektif untuk menghadapi tuntutan pendidikan di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Belizón, P., & Kieran, F. (2022). *Technology and Digital Transformation in Education: Trends and Challenges*. *Journal of Educational Technology*, 49(3), 29-45.
- Betchoo, N. K. (2016). *Digital transformation and its impact on human resource management: A case analysis of two unrelated businesses in the Mauritian public service*. In 2016 IEEE International Conference on Emerging Technologies and Innovative Business Practices for the Transformation of Societies (EmergiTech) (pp. 147–152). IEEE.
- Griffin, R. W., et al. (2020). *Management: Principles and Practices*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Lisa Amalina Saputri, dkk. *Tantangan Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Digital : Studi Literatur*. *Manajemen Business Innovation Conference*, 7(1), 904 -907.
- Nasir, dkk. (2023). *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah: Strategi, Tantangan, dan Solusi untuk Pendidikan yang Sukses*. Megapress: Jawa Barat.
- Schunk, D. H. (1991). *Learning Theories: An Educational Perspective*. Prentice Hall.