

Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen SDM Khususnya Kepala Sekolah

Eni Veronika¹, Usman Radian²

^{1,2}Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia

Email: f2171231012@ student.untan.ac.id, dr usman.radiana@fkip.untan.ac.id

Article History

Received: 07-10-2024

Revised: 08-11-2024

Published: 04-12-2024

Keyword:

A Paradigm Shift;

Digital

transformation, School
Principals

Abstract: *in the world of digital-based education, perspectives regarding human resource management (HR) have also changed. This article discusses how digital transformation affects HR, especially school principals, by focusing on how technology is used in assisting, digital skills development, and paradigm shifts. School principals and teachers now need to focus on their digital skills, in this pre-digital era, administration received a lot of attention. It is important to have digital skills because schools require all school principals and educators as well as all school staff to be able to use information technology in accordance with the needs of the world of education in this digital era. A competency-based approach makes more sense for dealing with technological change. Human resource management is very important for a school to be able to adapt and develop in a rapidly developing digital world*

Kata Kunci:

Pergeseran Paradigma;
Transformasi Digital,
Kepala Sekolah

Abstrak: Dalam dunia pendidikan berbasis digital, cara pandang mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pun mengalami perubahan. Artikel ini membahas bagaimana transformasi digital mempengaruhi SDM khususnya kepala sekolah dengan fokus pada bagaimana teknologi digunakan dalam pendampingan, pengembangan keterampilan digital, dan perubahan paradigma. Kepala sekolah dan guru kini perlu fokus pada keterampilan digitalnya, di era pra-digital ini, administrasi mendapat banyak perhatian. Pentingnya memiliki keterampilan digital karena sekolah menuntut seluruh kepala sekolah dan pendidik serta seluruh staf sekolah untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan di era digital ini. Pendekatan berbasis kompetensi lebih masuk akal dalam menghadapi perubahan teknologi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu sekolah untuk mampu beradaptasi dan berkembang di dunia digital yang berkembang pesat

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan investasi sosial yang menjanjikan. Dari situasi tersebut, kebutuhan masyarakat pendidikan sebagai salah satunya. Setiap aspek dunia berubah untuk mengikuti kemajuan pesat teknologi. Tak terkecuali sekolah yang menjadi pusat pendidikan di era digital ini. Oleh karena itu, bangsa harus terus berupaya meningkatkan taraf pendidikan, dan salah satu caranya adalah dengan memajukan digitalisasi. Untuk menjadi lebih kompetitif di segala bidang, termasuk pendidikan, indonesia terus berupaya melakukan digitalisasi secara menyeluruh. Namun untuk memastikan bahwa sistem pendidikan digital indonesia berkembang sebagai respons



terhadap tuntutan masyarakat dan nasional, bukan sekadar meniru negara lain, pesatnya digitalisasi di negara ini harus dikaitkan dengan rencana awal yang telah ditetapkan. Kita tahu benar bahwa kemajuan teknologi digital saat ini perlu dimanfaatkan sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan standar pendidikan. Digitalisasi yang menyertai kehidupan manusia akan terus berkembang dengan sangat cepat. Akan terjadi perubahan di sejumlah sektor, antara lain bidang pertanian, peternakan, industri, dan pendidikan.

Pendidikan sebagai salah satu factor utama dalam meningkatkan sumber daya manusia harus mengikuti perkembangan dunia digital yang begitu dinamis. Dunia digital sekarang ini tidak lagi mempengaruhi gaya hidup tetapi bisa merubah gaya hidup masyarakat tanpa dapat dihindari oleh siapa pun. Itulah sebabnya, kini banyak berkembang dan tumbuh program-program pendidikan melalui media digital, baik melalui media sosial atau platform pendidikan yang mudah diakses oleh pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu, suatu sekolah yang inovatif di era digital harus memiliki kapasitas pengelolaan sumber daya manusia yang sejalan dengan kemajuan terkini (perdana, aruiawan k. 2019). Pergeseran paradigma manajemen sdm ketika manajemen sdm belum bersifat digital, manajemen sdm terutama berkaitan dengan penanganan tugas-tugas rutin dan administrasi personalia. Namun paradigma ini berubah drastis seiring hadirnya era digital. Karena kinerja karyawan/kepala sekolah memainkan peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu mempertimbangkan kemampuan digital sebagai komponen penting dalam profil karyawan (novita, tiara et al., 2023). Dengan fokus pada perolehan keterampilan yang relevan dengan teknologi, hal ini mengarah pada manajemen sdm yang lebih strategis. Persyaratan bagi tenaga kerja untuk memperoleh keterampilan digital adalah salah satu dampak utama transformasi digital. Tenaga kerja saat ini menuntut beragam talenta, termasuk analisis data, keahlian alat digital, dan kesadaran teknologi. Agar pekerja dapat menghadapi tuntutan era digital, organisasi perlu menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan prisma (*preferred reporting items for systematic ease and meta-analysis*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji literatur secara sistematis. Teknik ini diterapkan secara metodis, mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang sesuai. Salah satu teknik penelitian yang paling canggih adalah tinjauan sistematis, yang berupaya menilai, menemukan, dan memeriksa semua temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek tertentu, penelitian, atau bidang minat saat ini. Dengan tinjauan sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan temuan studi terkait, informasi yang ditawarkan bersifat menyeluruh dan seimbang. Pertanyaan penelitian dikembangkan, tinjauan literatur sistematis dilakukan, artikel penelitian yang relevan disaring dan dipilih, analisis dilakukan dengan menggunakan sintesis temuan kualitatif, pengendalian kualitas diterapkan, dan laporan akhir disiapkan.

Ada beberapa bagian dalam proses tinjauan sistematis ini: 1) mengumpulkan latar belakang dan tujuan; 2) merumuskan pertanyaan penelitian; dan 3) penyelenggaraan penelusuran 4) kriteria seleksi 5) strategi penggalan data 6) evaluasi mutu pembelajaran sekolah dasar, 7) sintesis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting di era digital untuk mendukung transformasi digital suatu organisasi atau sekolah. Sebagai penanggungjawab dalam satu sekolah, kepala sekolah harus memahami tanggung jawab mereka sebagai ahli strategi, inovator, dan ahli teknologi. Kepala sekolah harus mampu menggunakan teknologi informasi modern untuk memperoleh, menganalisis, mengevaluasi, dan mendistribusikan informasi serta memahami elemen eksternal dan konteks bersama orang lain. Untuk memenuhi manfaat dan permasalahan yang ditimbulkan oleh digitalisasi, kepala sekolah pengelola sumber daya manusia di sekolah juga harus memanfaatkan keterampilan digital dan meningkatkan kesiapan digital mereka (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022). Mengelola sumber daya manusia sangat penting dalam menyambut digitalisasi. Pengatur dalam satu sekolah /Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa anggota staf memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk merangkul dan memanfaatkan digital.

Gamabr 1

Gambara situasi pendidikan saat ini melek IT

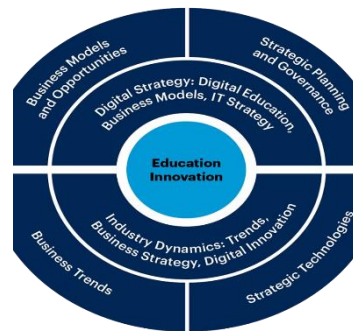
Gambar 2

Cpmplexitas yang dalam Pikiran kepala sekolah

Gambar 3

Sekolah yang menjadi harapan kreatif, inovatif ,berkarater &

ision Digital Transformation and Innovati



PEMBAHASAN

Selain itu, agar suatu organisasi/sekolah mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang sedang berlangsung, manajemen sumber daya manusia perlu menjadi ujung tombak perubahan budaya dan mentalitas bisnis. Menggunakan teknologi digital untuk menyederhanakan perekrutan, tinjauan kinerja, dan kemajuan karier adalah cara lain bagi bisnis untuk menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia. Organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan menghadapi kesulitan transformasi teknologi dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam konteks digitalisasi (Sastra, Okta. 2023). Bagian krusial dalam proses digitalisasi perusahaan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia. Perekrutan dan pengembangan anggota staf yang paham digital, perubahan organisasi yang disebabkan oleh digitalisasi, dan identifikasi persyaratan teknologi yang diperlukan merupakan tugas penting bagi manajer sumber daya manusia.

Transformasi Peran Kepala Sekolah	
Sebelumnya	Sesudahnya
Pengelola Administrasi	Penggerak
Melakukan pengelolaan satuan pendidikan untuk memenuhi 8 standar nasional pendidikan	Menggerakkan warga sekolah dan masyarakat bersama meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan capaian standar pendidikan yang relevan (input, proses, output)
Menganalisis kesenjangan kondisi satuan pendidikan dengan 8 standar pendidikan	Melakukan refleksi bersama warga sekolah menggunakan rapor pendidikan sekolah
Program kerja yang cenderung terpaku delapan standar	Program kerja sesuai kondisi satuan pendidikan dan lingkungan sekitar dan disepakati bersama oleh warga sekolah
Laporan administrasi pengelolaan satuan pendidikan	Laporan capaian program kerja dan evaluasi dampaknya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran .
<ul style="list-style-type: none">• Peningkatan nilai ujian terstandar (nilai absolut)• Pencapaian Standar Nasional Pendidikan (capaian absolut)	<ul style="list-style-type: none">• Peningkatan literasi, numerasi dan karakter peserta didik dari tahun ke tahun (delta skor)• Peningkatan kualitas pembelajaran dari tahun ke tahun (delta skor)

 Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

1.1 Perkembangan Teknologi Kognitif Sebagai Identitas Baru Bagi Kepala Sekolah

Pertumbuhan Pekerja/kepal sekolah harus mengadopsi identitas baru untuk menggunakan teknologi kognitif, sehingga mengharuskan para kepala sekolah memperoleh kompetensi dan keterampilan baru. Kepala sekolah harus mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan algoritma dan sistem yang semakin canggih selain memiliki pemahaman yang kuat tentang teknologi kognitif.

Menuntut kepala sekolah untuk terus meningkatkan keterampilan kognitifnya, seperti kreativitas, pemecahan masalah, dan berpikir analitis, agar dapat bersaing dan relevan di era digital ini. Kepala sekolah harus memiliki identitas baru sebagai hasil kemajuan teknologi kognitif. Sifat pekerjaan dan persyaratan pekerjaan telah berubah sebagai akibat

dari teknologi kognitif seperti otomatisasi proses robotik (RPA) dan kecerdasan buatan (AI). Kepala sekolah harus dapat menggunakan teknologi kognitif dalam pekerjaan rutin mereka dan dapat terlibat dengan teknologi tersebut selain memiliki kemampuan teknis. Oleh karena itu, pekerja perlu memperoleh kemampuan baru dan beradaptasi dengan perubahan kemajuan teknologi (M. Isa Anshori, 2023). Pekerja kini memiliki identitas baru sebagai hasil kemajuan teknologi kognitif. Kemampuan sistem komputer untuk memproses informasi serupa dengan manusia—yaitu, menafsirkan bahasa alami, membuat keputusan, dan belajar dari pengalaman—disebut sebagai teknologi kognitif. Hasilnya, karyawan dapat terlibat dengan sistem komputer cerdas dan mengembangkan kapasitas mereka untuk menangani aktivitas berpikir tingkat tinggi yang rumit (Chytiri, Alexandra-Paraskevi 2019).

1.2 Peran teknologi komunikasi terhadap kinerja kepala sekolah di Sekolah

Kinerja Guru khususnya kepala sekolah dalam suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh teknologi komunikasi. Tidak peduli seberapa jauh mereka berada atau jam berapa sekarang, kepala sekolah/guru kini dapat terhubung dengan lebih efektif dan efisien berkat teknologi komunikasi seperti email, telekonferensi, dan aplikasi pesan instan. Pembagian informasi yang lebih cepat, kerja sama tim yang lebih baik, dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dimungkinkan berkat hal ini. Selain itu, kepala sekolah dapat dengan mudah mengakses alat dan informasi yang mereka perlukan berkat teknologi komunikasi. Dengan menggunakan intranet dan internet sekolah, anggota guru/staf dapat mencari data, bertukar dokumen, dan mendapatkan akses instan ke sistem bisnis. Kinerja dan produktivitas karyawan mendapat manfaat dari hal ini. Namun penting untuk diingat bahwa perhatian kepala sekolah juga mungkin terganggu dan lelah karena teknologi komunikasi. Oleh karena itu, dunia pendidikan harus berhati-hati saat memanfaatkan teknologi komunikasi, mengatur waktu yang tepat untuk berinteraksi, dan memberikan panduan tentang cara menggunakannya dengan benar. Oleh karena itu, menurut M. Isa Anshori (2023), teknologi komunikasi dapat menjadi instrumen yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai/guru. Teknologi komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Kolaborasi dan komunikasi guru/kepala sekolah menjadi sederhana dengan teknologi komunikasi seperti email, telekonferensi, dan aplikasi kolaborasi.

Para kepala sekolah/guru dapat menghemat waktu dan uang dalam perjalanan dengan bekerja secara produktif dan efisien. Kepala sekolah juga dapat memperoleh data dan alat yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan benar berkat teknologi komunikasi. Teknologi komunikasi kemudian berfungsi sebagai sarana untuk memungkinkan komunikasi yang efisien dan kerja tim yang bermanfaat antar personel sekolah. Faktor penting dalam meningkatkan kinerja kepala sekolah dan guru dan staf adalah teknologi. Waktu pengambilan keputusan berkurang karena pesatnya arus informasi melalui email, pesan instan, dan alat kolaboratif online.

1.3 Strategi manajemen SDM untuk mampu bersaing ditengah perkembangan industri 4.0

Mampu bersaing di tengah perkembangan industri 4.0 memerlukan pendekatan pengelolaan SDM yang efisien. Dunia pendidikan juga harus memprioritaskan membantu

kepala sekolah guru serta seluruh staf sekolah menjadi melek teknologi dan terampil di era digital, serta meningkatkan kerja sama manusia-teknologi cerdas. Selain itu, dunia pendidikan harus mengambil sikap proaktif ketika mempersiapkan tuntutan tenaga kerja di masa depan bangsa ini dalam pengembangan diri untuk dapat meningkatkan skill yang ada, termasuk perekrutan guru baru dan seleksi berbasis teknologi, pelatihan digital untuk guru serta seluruh staf sekolah, dan manajemen kinerja kepala sekolah yang fleksibel. Melalui penerapan strategi manajemen SDM yang selaras dengan tuntutan era digital, organisasi dapat menjamin bahwa guru dan seluruh stafnya mampu dan diperlengkapi untuk mengatasi peluang dan permasalahan yang ditimbulkan oleh revolusi digital (Alwy, M. Adenuddin SE., MM. 2022).

KESIMPULAN

Selain itu, agar suatu organisasi/sekolah mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi yang sedang berlangsung, manajemen sumber daya manusia perlu menjadi ujung tombak perubahan budaya dan mentalitas bisnis. Menggunakan teknologi digital untuk menyederhanakan perekrutan, tinjauan kinerja, dan kemajuan karier adalah cara lain bagi bisnis untuk menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia. Organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan menghadapi kesulitan transformasi teknologi dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam konteks digitalisasi (Sastra, Okta. 2023). Bagian krusial dalam proses digitalisasi perusahaan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia. Perekrutan dan pengembangan anggota staf yang paham digital, perubahan organisasi yang disebabkan oleh digitalisasi, dan identifikasi persyaratan teknologi yang diperlukan merupakan tugas penting bagi manajer sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. Adenuddin SE., MM. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia*. Sibatik Journal, 1(10), 2265-2276.
- Bahas, Mathilda Putri Russel & Yamit, Zulian. (2022). *Pengaruh Digitalisasi Terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta*. Selektta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bianis & Manajemen, 1(3), 16-23.
- Chamaram, Ajam Surasak. (2018). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitilization of Organization*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(2), 112-116.
- Chytiri, Alexandra-Paraskevi. (2019). *Peran Manajer Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis SPOUDAI, 69(2), 62-72.
- Dolan, Ellen dkk. (2022). *Penerapan Manusia Berbasis Kompetensi Mnajemen Sumber Daya di Era Digital*. Journal Pandawan, 1(2), 167-175.
- Halisa, Novia Nour. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literatur Review*. 15-22.
- Novita, Tiara dkk. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 187-197.
- Perdana, Ariwan K. (2019). *Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital*. Jurnal Studi Pemuda, 8(1), 75-80.
- Perdana, Reinaldy Achmad dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis*

- Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Masyarakat.* 2(9), 1806-1817.
- Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). *Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. Ekonomi: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
- Rohida, Leni. (2018). *Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Saimin dkk. (2023). *Peran Manajemen Sumber Daya Mnanusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260-268.
- Sastra, Okta. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital*, 1-13
- Sudiantini, Dian dkk. (2023). *Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Mnanusia Di Dalam Era Digital Sekarang. Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262-269.
- Urika, SE.,MM. (2022). *Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi Manajemen SDM di Era Digital Pada Pekerja Generasi Milenial.* 244-252.
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 359-379