

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat pada era digital telah membawa transformasi mendasar dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor pendidikan yang dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat terhadap perubahan tersebut. Transformasi digital dalam pendidikan tidak hanya terbatas pada proses pembelajaran berbasis teknologi, tetapi juga mencakup sistem pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, digitalisasi manajemen SDM menjadi suatu keniscayaan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas dalam pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan (Hamidah & Mulyanengsih, 2025).

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Pengelolaan SDM yang baik akan menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Namun demikian, dalam praktiknya, pengelolaan SDM di banyak lembaga pendidikan masih dilakukan secara konvensional, seperti administrasi manual, sistem penilaian kinerja yang belum terintegrasi, serta kurangnya pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi guru (Atikah & Aurelia, 2025).

Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya tingkat profesionalisme tenaga pendidik, yang ditandai dengan rendahnya kemampuan adaptasi terhadap teknologi digital, keterbatasan dalam inovasi pembelajaran, serta kurangnya pengembangan kompetensi berkelanjutan. Profesionalisme tenaga pendidik pada hakikatnya mencakup penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus terus dikembangkan seiring

dengan perubahan tuntutan zaman. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen SDM yang mampu mendorong peningkatan kompetensi tersebut secara sistematis dan berkelanjutan melalui pemanfaatan teknologi digital (Ulyah & Rindaningsih, 2025)

Sejalan dengan tuntutan era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, tenaga pendidik dituntut tidak hanya memiliki kompetensi dasar, tetapi juga literasi digital yang memadai sebagai bagian dari profesionalisme modern. Literasi digital mencakup kemampuan dalam mengakses, memahami, mengelola, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme tenaga pendidik tidak dapat dipisahkan dari kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam praktik pendidikan sehari-hari (Arrafinur & Bahrani, 2025).

Dalam konteks tersebut, implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital menjadi salah satu solusi strategis dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Sistem manajemen berbasis digital, seperti Human Resource Information System (HRIS), e-performance, e-learning, serta platform pengembangan kompetensi berbasis daring, memungkinkan pengelolaan SDM dilakukan secara lebih sistematis, transparan, dan terukur. Selain itu, digitalisasi juga memudahkan dalam proses monitoring dan evaluasi kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kualitas kerja secara keseluruhan (Sholeh & Efendi, 2023).

Namun demikian, implementasi manajemen SDM berbasis digital di lembaga pendidikan tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain rendahnya literasi digital tenaga pendidik, keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta resistensi terhadap perubahan dari sistem konvensional ke sistem digital. Selain itu, belum optimalnya kebijakan dan dukungan institusi dalam pengembangan sistem digital juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi manajemen SDM berbasis teknologi.

Dalam konteks madrasah, khususnya Madrasah Aliyah Negeri (MAN), tantangan tersebut menjadi semakin kompleks karena adanya tuntutan untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan perkembangan teknologi modern. Madrasah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas akademik, tetapi juga menjaga karakter dan nilai-nilai religius dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, implementasi manajemen SDM berbasis digital di madrasah memerlukan pendekatan yang kontekstual, adaptif, dan berkelanjutan agar mampu menjawab kebutuhan zaman tanpa mengabaikan identitas kelembagaan.

MAN 1 Kota Cirebon sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam negeri memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah Cirebon. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan dengan pihak madrasah, diketahui bahwa sekolah telah menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis digital melalui penggunaan beberapa sistem, seperti EMIS, SIMPATIKA, dan SIMPEG dalam pengelolaan data kepegawaian, absensi, serta administrasi tenaga pendidik. Hal tersebut menunjukkan adanya upaya transformasi digital dalam tata kelola sumber daya manusia di lingkungan madrasah.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kendala. Berdasarkan keterangan informan awal dari bagian tata usaha, hambatan yang sering dihadapi antara lain jaringan internet yang belum stabil, sistem yang terkadang mengalami error, serta masih adanya sebagian tenaga pendidik yang membutuhkan pendampingan dalam penggunaan aplikasi digital. Selain itu, penerapan sistem digital juga dilakukan secara bertahap dengan menyesuaikan kesiapan sarana prasarana dan kemampuan pengguna.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan digitalisasi manajemen SDM di madrasah telah berjalan, tetapi implementasinya masih menghadapi tantangan teknis dan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital serta kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon.

Berdasarkan uraian tersebut, implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital merupakan kebutuhan mendesak dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di era digital. Namun, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada kesiapan sistem, kompetensi SDM, serta dukungan kelembagaan yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen SDM pendidikan yang lebih inovatif, adaptif, dan berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan langkah awal dalam penelitian untuk menggambarkan berbagai isu atau kondisi yang menjadi dasar perlunya penelitian ini. Berdasarkan observasi awal dan kajian literatur terkait manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Kota Cirebon, beberapa masalah utama dapat diidentifikasi. Di banyak sekolah, termasuk MAN 1 Kota Cirebon, pengelolaan tenaga pendidik masih bergantung pada metode manual atau semi-manual, seperti pencatatan kinerja melalui dokumen fisik, pelatihan tatap muka yang terbatas, dan evaluasi yang tidak terintegrasi. Hal ini sering kali menyebabkan inefisiensi dalam pengelolaan data, kesulitan dalam memantau perkembangan profesionalisme guru secara real-time, dan kurangnya aksesibilitas informasi yang dapat menghambat pengambilan keputusan strategis. Kondisi ini diperparah oleh beban administrasi yang tinggi bagi kepala sekolah dan staf, sehingga fokus pada pengembangan profesionalisme menjadi kurang optimal.

Selain itu, profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon, yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sering kali belum optimal. Faktor seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, motivasi yang rendah, dan keterbatasan sumber daya pengembangan diri dapat berkontribusi pada masalah ini. Data awal menunjukkan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya menguasai teknologi pendidikan atau inovasi pembelajaran,

yang berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Selain itu, evaluasi kinerja yang tidak sistematis membuat sulit untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu.

Era digital menawarkan peluang besar untuk transformasi MSDM melalui platform berbasis teknologi, seperti sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), aplikasi e-learning, atau analitik data untuk monitoring kinerja. Namun, di MAN 1 Kota Cirebon, adopsi teknologi ini masih terbatas akibat infrastruktur yang belum memadai, seperti akses internet yang tidak stabil, keterampilan digital guru yang bervariasi, dan resistensi terhadap perubahan dari metode konvensional. Hal ini menciptakan kesenjangan antara potensi digitalisasi dengan implementasi nyata di lapangan, di mana sekolah mungkin kehilangan manfaat efisiensi dan inovasi yang bisa didapatkan dari teknologi modern.

Sekolah sering kali belum memiliki strategi yang komprehensif untuk mengintegrasikan MSDM berbasis digital sebagai alat utama dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik. Misalnya, belum ada rencana yang jelas untuk perencanaan, implementasi, dan evaluasi program digital yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik MAN 1 Kota Cirebon, seperti pelatihan online, sistem reward digital, atau kolaborasi virtual antar-guru. Akibatnya, upaya pengembangan profesionalisme menjadi sporadis dan tidak terkoordinasi, sehingga tidak memberikan dampak maksimal pada peningkatan kualitas tenaga pendidik secara keseluruhan.

Hambatan seperti keterbatasan anggaran untuk teknologi, regulasi pendidikan yang belum sepenuhnya mendukung digitalisasi, serta faktor sosial-budaya (misalnya, preferensi metode tradisional di kalangan guru senior) dapat menghalangi penerapan MSDM digital. Di sisi lain, upaya mengatasi hambatan ini, seperti pelatihan intensif atau dukungan dari pemerintah daerah, masih belum maksimal, sehingga memerlukan kajian lebih mendalam untuk menemukan solusi efektif. Hambatan internal, seperti kurangnya motivasi atau pengetahuan teknis, juga sering kali memperburuk situasi, terutama di sekolah dengan sumber daya terbatas seperti MAN 1 Kota Cirebon.

Identifikasi masalah ini didasarkan pada observasi lapangan awal, wawancara informal dengan stakeholder di MAN 1 Kota Cirebon, serta tinjauan literatur terkait MSDM digital di pendidikan. Masalah-masalah ini menunjukkan urgensi untuk merumuskan masalah penelitian secara spesifik guna mencari solusi yang tepat sasaran.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus dan dapat dikelola dengan baik, maka batasan masalah yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Manajemen SDM Berbasis Digital

Penelitian hanya membahas penerapan teknologi digital dalam proses manajemen SDM, seperti sistem informasi, aplikasi, atau platform online untuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan tenaga pendidik, tanpa mencakup aspek manajemen SDM konvensional atau non-digital.

2. Pengembangan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Analisis terbatas pada bagaimana implementasi tersebut berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi, keterampilan, dan etika profesional tenaga pendidik, dengan indikator seperti efektivitas pengajaran, inovasi pembelajaran, dan kepuasan kerja, tanpa melibatkan aspek profesionalisme di luar konteks SDM digital.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan secara spesifik di MAN 1 Kota Cirebon, meliputi tenaga pendidik (guru dan staf) di sekolah tersebut, tanpa memperluas ke sekolah lain atau wilayah berbeda.

4. Batasan Waktu dan Metode

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, dilakukan dalam periode waktu tertentu, dan tidak mencakup analisis kuantitatif atau perbandingan lintas sekolah. Aspek lain seperti dampak terhadap siswa, kurikulum, atau infrastruktur fisik sekolah tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan batasan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan analisis yang mendalam dan spesifik terhadap implementasi manajemen SDM berbasis digital dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon, tanpa menyimpang dari tujuan utama.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon?
2. Bagaimana proses implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital yang diterapkan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon?
3. Strategi apa yang dilakukan pihak sekolah dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik melalui manajemen SDM berbasis digital di MAN 1 Kota Cirebon?
4. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon.
2. Mengetahui proses implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital yang diterapkan dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon.
3. Mengidentifikasi strategi yang dilakukan pihak sekolah dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik melalui manajemen SDM berbasis digital di MAN 1 Kota Cirebon.
4. Mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam pengembangan profesionalisme tenaga pendidik di MAN 1 Kota Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia berbasis digital dan pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen SDM dan teknologi informasi di dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi MAN 1 Kota Cirebon

Memberikan gambaran dan rekomendasi terkait implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam mengembangkan profesionalisme tenaga pendidik sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di MAN 1 Kota Cirebon

b. Bagi Tenaga Pendidik

Membantu tenaga pendidik dalam memahami dan memanfaatkan system manajemen SDM berbasis digital untuk pengembangan kompetensi dan profesionalisme secara lebih efektif dan efisien.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Menjadi bahan acuan dan sumber informasi yang berguna untuk peneliti lanjutan yang berkaitan dengan manajemen SDM dan teknologi dalam dunia pendidikan.

UNISMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON