



ANALISIS KEBUTUHAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITALISASI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI ITKES MUHAMMADIYAH SIDRAP

Annisa Aulia ¹, Kassaming ², Ibrahim ³

^{1*} Program Studi S1 Adminkes, Fakultas Kesehatan Teknologi dan Sains, Institut Teknologi Kesehatan dan Sains Muhammadiyah Sidrap

Jl. Syarif Al Qadri No 11, Pangkajene Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia 91611

Corresponding Author. E-Mail : annisaaulia050454@gmail.com / 085932873941

ABSTRAK

Digitalisasi saat ini membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan. Tenaga kependidikan dituntut tidak hanya sekadar menguasai keterampilan administratif, tetapi juga memiliki kompetensi yang memadai dalam pengelolaan data digital, kemampuan berkomunikasi secara efektif melalui media digital, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis secara mendalam kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia di era digital, khususnya pada tenaga kependidikan di ITKES Muhammadiyah Sidrap. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan mengandalkan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan telah terbiasa menggunakan sistem digital seperti SIAKAD dalam mendukung aktivitas administrasi akademik, meskipun tetap ada kebutuhan untuk mengikuti pelatihan lanjutan agar kompetensi mereka semakin meningkat. Komunikasi digital juga sudah berjalan cukup efektif, walaupun hingga saat ini belum terdapat regulasi khusus yang mengatur secara rinci penggunaannya. Selain itu, kemampuan adaptasi tenaga kependidikan terhadap teknologi baru menunjukkan variasi, tergantung pada pengalaman dan kesiapan individu. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, terarah, serta disesuaikan dengan kebutuhan nyata agar tenaga kependidikan dapat terus relevan dan mampu menghadapi tantangan digitalisasi.

Kata Kunci: SDM, Digitalisasi, Tenaga Kependidikan, Kompetensi Digital.



PENDAHULUAN

Pendahuluan Perkembangan teknologi digital yang begitu pesat telah memberikan dampak signifikan terhadap sistem kerja dan pengelolaan organisasi, termasuk di sektor pendidikan tinggi. Digitalisasi mendorong institusi pendidikan untuk melakukan adaptasi, baik dalam sistem pembelajaran maupun manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), agar tetap relevan dan mampu bersaing di era globalisasi. Transformasi ini menjadi tantangan besar bagi tenaga kependidikan yang sebelumnya terbiasa bekerja secara manual.

Menurut (Achmad Pradana et al., 2023), manajemen SDM berbasis digital menuntut individu tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap sistem dan budaya kerja yang baru. Kompetensi dalam mengelola data digital, menggunakan aplikasi manajemen informasi, serta komunikasi daring menjadi keterampilan wajib bagi tenaga kependidikan modern.

Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa belum semua tenaga kependidikan memiliki kesiapan yang memadai. Beberapa di antaranya masih kesulitan dalam mengoperasikan sistem informasi akademik (SIKAD), e-office, hingga platform kolaboratif seperti Zoom dan Google Workspace. (Osmundsen, 2024) menekankan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh

kecanggihannya, tetapi juga oleh kesiapan SDM dalam memahami, menerima, dan mengoptimalkan penggunaannya.

Di sisi lain, (Fatmawati et al., 2020) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi digital merupakan faktor kunci dalam mendukung transformasi institusi. Sayangnya, keterbatasan fasilitas, waktu, dan kebijakan institusional sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

Institusi seperti ITKES Muhammadiyah Sidrap, yang memiliki visi menjadi perguruan tinggi unggul berbasis teknologi dan keislaman, memerlukan penguatan pada aspek SDM untuk mewujudkan visi tersebut. Digitalisasi di kampus ini sudah mulai diterapkan melalui sistem akademik digital dan layanan administrasi online, namun belum diiringi dengan pemetaan yang optimal terhadap kebutuhan pengembangan SDM, khususnya tenaga kependidikan. (Chaffey, n.d.) menyebutkan bahwa organisasi yang tidak melakukan pemetaan kebutuhan SDM di tengah perubahan digital akan menghadapi risiko stagnasi dan ketidakefisienan.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan analisis kebutuhan pengelolaan SDM di era digitalisasi, khususnya pada tenaga kependidikan, agar institusi mampu

menyusun strategi pengembangan yang tepat sasaran. Analisis ini penting untuk mengetahui tingkat penguasaan teknologi, hambatan yang dihadapi, serta bentuk pelatihan atau kebijakan yang dibutuhkan agar proses transformasi digital berjalan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pengelolaan SDM di era digitalisasi pada tenaga kependidikan ITKES Muhammadiyah Sidrap. Informan dipilih secara purposive sampling, terdiri dari tenaga kependidikan, pimpinan institusi, dan staf IT, dengan total 5 orang.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara tematik melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan metode triangulasi sumber dan teknik.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di ITKES Muhammadiyah Sidrap telah terbiasa menggunakan berbagai sistem digital dalam mendukung pekerjaan administrasi, seperti SIAKAD, Microsoft Excel, dan e-Office. Sebagian besar informan merasa

cukup mampu mengoperasikan sistem tersebut karena sudah menjadi rutinitas kerja. Namun, dukungan berupa pelatihan dari tim IT masih sangat dibutuhkan, terutama saat menghadapi pembaruan sistem atau teknologi baru.

Dalam aspek komunikasi digital, tenaga kependidikan aktif menggunakan media seperti WhatsApp, email, dan Zoom untuk mendukung koordinasi kerja. Komunikasi digital dinilai cukup efektif, meskipun belum ada standar kebijakan komunikasi resmi dari institusi. Kendala utama yang dihadapi terkait jaringan dan kurangnya respon cepat dari rekan kerja.

Sementara itu, kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru bervariasi antar individu. Sebagian informan mengaku mengalami kebingungan di awal penggunaan sistem baru, namun dapat menyesuaikan diri seiring waktu, terutama karena adanya pendampingan dan pembelajaran mandiri.

Secara umum, kebutuhan utama yang teridentifikasi dalam pengelolaan SDM di era digital adalah:

Penguatan kompetensi teknis digital, terutama bagi tenaga kependidikan non-IT.

Kebijakan kelembagaan yang mendukung standar digitalisasi.

Peningkatan frekuensi pelatihan dan pendampingan teknologi berbasis kebutuhan riil.



PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di ITKES Muhammadiyah Sidrap telah memiliki tingkat keterampilan dasar dalam penggunaan teknologi digital seperti SIAKAD dan aplikasi pengelolaan data lainnya. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran dan kesiapan awal dalam menghadapi era digitalisasi. Temuan ini sejalan dengan (Achmad Pradana et al., 2023) yang menyatakan bahwa penguasaan sistem digital menjadi kompetensi penting dalam pengelolaan SDM modern, terutama di sektor pendidikan.

Namun, keberhasilan adaptasi ini masih bergantung pada pelatihan dan dukungan teknis dari tim IT. Ketergantungan tersebut menunjukkan bahwa kemandirian digital tenaga kependidikan belum sepenuhnya optimal. (Fatmawati et al., 2020) menegaskan bahwa pengembangan kapasitas SDM harus menjadi bagian integral dari strategi institusi agar transformasi digital tidak berhenti pada tataran sistem, tetapi juga menyentuh peningkatan kualitas personal.

Komunikasi digital melalui WhatsApp dan email terbukti memudahkan koordinasi, namun belum terdapat kebijakan resmi yang mengatur standar penggunaan media tersebut. Hal ini berpotensi menimbulkan kesenjangan koordinasi antarunit. Menurut (Chaffey,

n.d.), institusi perlu menetapkan kebijakan komunikasi digital yang jelas untuk menjaga konsistensi dan efektivitas kerja dalam ekosistem digital.

Adapun kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru sangat bergantung pada pengalaman dan sikap individu terhadap perubahan. Informan yang aktif mengikuti pelatihan dan memiliki kemauan belajar mandiri cenderung lebih cepat beradaptasi. Ini sejalan dengan temuan (Osmundsen, 2024) bahwa sikap proaktif terhadap pembelajaran teknologi menjadi kunci sukses integrasi digital dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya analisis kebutuhan SDM berbasis digital agar pengembangan kapasitas tenaga kependidikan dapat disusun secara terarah dan sesuai kebutuhan nyata di lapangan. Tidak hanya peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga penguatan regulasi, budaya kerja adaptif, dan sistem dukungan internal yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di ITKES Muhammadiyah Sidrap telah memiliki kemampuan dasar dalam menggunakan sistem digital seperti SIAKAD dan aplikasi administrasi lainnya. Namun, proses digitalisasi belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan kesenjangan dalam hal kompetensi, kemandirian



teknologi, dan keterbatasan regulasi internal.

Komunikasi digital telah diterapkan secara aktif melalui media seperti WhatsApp dan email, namun belum dilandasi oleh kebijakan kelembagaan yang baku. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru juga bervariasi antar individu, tergantung pada motivasi belajar dan dukungan institusional.

Oleh karena itu, pengelolaan SDM di era digitalisasi perlu diarahkan pada strategi peningkatan kompetensi digital yang berkelanjutan, penguatan kebijakan internal, serta penciptaan budaya kerja yang responsif terhadap perkembangan teknologi. Analisis kebutuhan yang berkelanjutan menjadi langkah penting untuk memastikan kesiapan SDM dalam mendukung transformasi digital secara menyeluruh di lingkungan pendidikan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1806-1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>

Chaffey, D. (n.d.). Ellis-Chadwick., 2019 F., Digital Marketing. *Strategy, Implementation And.*

Fatmawati, F., Hasbi, H., & K., N. (2020). Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS Terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri di Palopo. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(3), 369-383. <https://doi.org/10.58230/27454312.53>

Osmundsen, K. S. (2024). Digital Transformation from an Employee Perspective: A Literature Review. *Beta*, 38(1), 1-18.