

INOVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM DUNIA PENDIDIKAN DIGITAL: KAJIAN LITERATUR PERSPEKTIF GLOBAL DAN LOKAL

Haery Mogat¹, Alim Bahri², Andi Baharuddin³, Suharto⁴, Muhlis⁵

Universitas Patempo^{1,2,3,4,5}

Email: haerymogat@gmail.com¹, alimbahrimakkadera1995@gmail.com²,
andibaharuddin746@gmail.com³, suharto.stiepi@gmail.com⁴, muchlisrauf72@gmail.com⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji inovasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam dunia pendidikan digital dengan pendekatan literatur perspektif global dan lokal. Melalui kajian terhadap berbagai literatur terbitan lima tahun terakhir, ditemukan bahwa transformasi digital telah mendorong terjadinya pergeseran paradigma dalam pengelolaan SDM pendidikan. Berbagai praktik seperti e-recruitment, e-learning, dan evaluasi digital mulai diadopsi secara luas, terutama di negara-negara maju. Di Indonesia, inovasi serupa mulai berkembang, namun masih menghadapi tantangan infrastruktur, regulasi, dan budaya organisasi. Kajian ini menyimpulkan bahwa implementasi MSDM digital memerlukan dukungan kebijakan strategis, pelatihan berkelanjutan, dan kepemimpinan yang adaptif.

Kata kunci: manajemen SDM, inovasi, pendidikan digital, literatur review,

Abstract

This study aims to examine innovations in human resource management (HRM) within digital education through a literature review from both global and local perspectives. By analyzing scholarly works published in the last five years, the study reveals a significant paradigm shift in educational HRM practices driven by digital transformation. Practices such as e-recruitment, digital learning, and performance evaluation are increasingly adopted worldwide, particularly in developed countries. In Indonesia, similar innovations are emerging but still face challenges such as infrastructure limitations, regulatory gaps, and organizational culture. This review concludes that successful implementation of digital HRM requires strategic policy support, continuous training, and adaptive leadership.

Keywords: human resource management, innovation, digital education, literature review

Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah secara fundamental cara lembaga pendidikan mengelola sumber daya manusianya. Di era pendidikan digital, tuntutan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak lagi terbatas pada penguasaan konten dan pedagogi konvensional, tetapi juga mencakup kemampuan adaptif terhadap teknologi, pengembangan profesional berbasis data, dan pengelolaan kinerja secara kolaboratif dan digital (OECD, 2021). Hal ini menjadikan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor krusial dalam mendukung keberhasilan institusi pendidikan menghadapi tantangan zaman.

Di tingkat global, manajemen SDM dalam konteks pendidikan telah bergeser ke arah yang lebih strategis. Pendekatan tradisional yang menekankan aspek administratif seperti rekrutmen dan penggajian kini berkembang menjadi sistem yang terintegrasi dengan teknologi digital, mulai dari *e-recruitment*, *e-training*, hingga evaluasi kinerja berbasis *Learning Management System* (LMS) dan *Artificial Intelligence* (AI) (Weng et al., 2022). Inovasi ini memungkinkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM pendidikan.

Sementara itu, di Indonesia, transformasi digital di sektor pendidikan juga mendorong kebutuhan akan perubahan dalam tata kelola SDM. Pandemi COVID-19 telah mempercepat digitalisasi pendidikan dan menuntut lembaga pendidikan untuk merancang ulang sistem pelatihan, pengawasan, dan motivasi SDM melalui media daring (Yuliana, 2021). Namun, implementasi inovasi ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti disparitas teknologi, resistensi perubahan, dan minimnya regulasi adaptif.

Dalam perspektif lokal dan global, inovasi dalam manajemen SDM pendidikan digital perlu dipahami sebagai sebuah upaya berkelanjutan untuk membangun ekosistem pendidikan yang responsif, inklusif, dan berbasis kinerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian literatur yang komprehensif guna memahami tren, strategi, dan tantangan dalam inovasi manajemen SDM di era digital, baik dari pengalaman internasional maupun lokal. Artikel ini bertujuan untuk menyajikan sintesis literatur terkini mengenai berbagai bentuk inovasi manajemen SDM dalam dunia pendidikan digital serta merumuskan arah kebijakan yang kontekstual dan implementatif.

Studi Literatur

1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam dunia pendidikan merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan kinerja guru serta tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan institusi pendidikan. Dalam konteks pendidikan modern, MSDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi berorientasi pada peningkatan kapasitas dan kualitas individu secara berkelanjutan (Susanti & Sari, 2020).

2. Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM Pendidikan

Transformasi digital telah mendorong lembaga pendidikan untuk mengadopsi teknologi dalam mengelola SDM secara efisien. Konsep digital human resource management (digital HRM) telah berkembang luas di sektor pendidikan, termasuk dalam praktik e-recruitment, e-learning, digital appraisal, dan sistem monitoring berbasis *Learning Management System* (LMS) (Weng et al., 2022). Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan platform kolaboratif juga mulai diintegrasikan untuk mengotomatisasi proses pengambilan keputusan manajerial.

3. Inovasi dalam Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik

Inovasi manajemen SDM dalam pendidikan digital meliputi strategi pelatihan daring berbasis kebutuhan, pengembangan komunitas belajar virtual (*Professional Learning Communities/PLCs*), dan pemanfaatan microlearning. Guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi digitalnya melalui skema pengembangan diri yang fleksibel, mandiri, dan adaptif terhadap perubahan teknologi dan kurikulum (Nurhadi & Ismail, 2023).

Di sisi global, berbagai negara telah menerapkan skema *reskilling* dan *upskilling* bagi tenaga pengajar sebagai respons terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pendidikan abad ke-21 (OECD, 2021).

4. Tantangan Implementasi Inovasi MSDM di Lembaga Pendidikan

Meskipun terdapat banyak peluang, pelaksanaan inovasi dalam MSDM pendidikan digital juga menghadapi kendala signifikan. Di tingkat lokal, tantangan utama antara lain adalah keterbatasan infrastruktur digital, kurangnya pelatihan manajerial berbasis teknologi, serta resistensi budaya terhadap perubahan (Yuliana, 2021). Di tingkat global, tantangan berkisar pada regulasi, etika penggunaan data SDM, dan kesenjangan kompetensi digital antar pendidik.

5. Perbandingan Perspektif Global dan Lokal

Dalam perspektif global, inovasi MSDM didorong oleh adopsi teknologi secara sistemik, keberadaan kebijakan pendidikan nasional yang mendukung transformasi digital, serta investasi dalam pengembangan kapasitas tenaga pendidik. Sementara di Indonesia, meskipun langkah ke arah digitalisasi telah dimulai melalui Kurikulum Merdeka dan platform-platform pembelajaran daring, inovasi MSDM masih perlu diperkuat dalam aspek pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi, dan budaya organisasi berbasis teknologi (Kemendikbudristek, 2022).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur (*literature review*) untuk menggali, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan mengenai inovasi manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan digital. Data dikumpulkan dari jurnal internasional dan nasional bereputasi, buku referensi, serta laporan institusi resmi yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir (2019–2024). Metode ini dipilih karena mampu memberikan

pemetaan konseptual dan praktik empiris dari berbagai perspektif global dan lokal. Tahapan kajian meliputi: (1) identifikasi isu-isu utama dalam MSDM pendidikan digital, (2) seleksi literatur yang relevan menggunakan kriteria inklusi seperti topik, tahun terbit, dan aksesibilitas, (3) analisis isi dan tematik terhadap literatur terpilih, serta (4) penyusunan sintesis hasil kajian sebagai dasar rekomendasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Inovasi Global dalam Manajemen SDM Pendidikan

Di tingkat global, manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sektor pendidikan telah mengalami pergeseran paradigma seiring dengan berkembangnya teknologi digital, perubahan sistem kerja, serta tuntutan pendidikan abad ke-21. Inovasi dalam manajemen SDM pendidikan tidak hanya difokuskan pada efisiensi administratif, tetapi juga pada strategi pengembangan kompetensi, kepemimpinan transformasional, serta penggunaan teknologi cerdas berbasis data.

a. Transformasi Digital SDM Pendidikan

Salah satu inovasi global yang paling menonjol adalah digitalisasi fungsi-fungsi SDM, seperti *e-recruitment*, *e-learning*, *e-appraisal*, dan *e-coaching*. Lembaga pendidikan di berbagai negara telah mengintegrasikan sistem manajemen pembelajaran (LMS), platform pengembangan profesional daring, hingga penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) untuk menilai kinerja guru dan kebutuhan pelatihan (Weng et al., 2022).

b. Pendekatan Kompetensi dan Data-Driven HRM

Model manajemen SDM berbasis data (*data-driven HRM*) memungkinkan institusi pendidikan mengelola tenaga pendidik secara lebih strategis, berbasis analitik kinerja dan kebutuhan individu. Di negara seperti Finlandia, Kanada, dan Singapura, penggunaan *big data analytics* untuk pengembangan SDM telah meningkatkan kualitas pembelajaran dan efisiensi anggaran pendidikan (UNESCO, 2021).

c. Reskilling dan Upskilling Tenaga Pendidik

Negara-negara anggota OECD menerapkan program *reskilling* dan *upskilling* berbasis digital untuk mendukung transisi pengajaran dari tatap muka ke model hibrida atau daring. Program ini melibatkan pelatihan teknologi, pembelajaran berbasis proyek, dan literasi digital sebagai bagian dari kompetensi guru abad 21 (OECD, 2020).

d. Model Kepemimpinan Digital dan Adaptif

Inovasi lain yang berkembang adalah penerapan kepemimpinan digital dalam pengelolaan SDM. Pemimpin pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator inovasi, pengambil keputusan berbasis teknologi, dan motivator pembelajaran sepanjang hayat. Di Inggris dan Australia, model kepemimpinan ini telah menjadi bagian dari standar nasional pengembangan karier kepala sekolah (Zhao & Watterston, 2021).

e. Inklusi dan Keadilan Digital

Manajemen SDM global juga menekankan pada prinsip keadilan dan inklusi digital. Inisiatif seperti UNESCO's Global Education Coalition

mendorong agar inovasi dalam pengelolaan SDM tidak memperlebar kesenjangan digital antara guru di wilayah perkotaan dan pedesaan, serta antara sekolah negeri dan swasta (UNESCO, 2022).

2. Inovasi Lokal di Indonesia dalam Manajemen SDM Pendidikan

Perkembangan teknologi dan kebijakan pendidikan di Indonesia turut mendorong munculnya berbagai inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan. Meskipun tantangan geografis, infrastruktur, dan kesenjangan kompetensi masih menjadi kendala, berbagai lembaga pendidikan dan pemerintah telah melakukan adaptasi dan pembaruan dalam pengelolaan SDM untuk menjawab kebutuhan pendidikan abad ke-21.

a. Pemanfaatan Platform Digital Nasional

Salah satu inovasi terbesar adalah pengembangan dan penggunaan platform digital seperti Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMPKB), Guru Belajar dan Berbagi, serta Merdeka Mengajar. Platform ini menyediakan akses terhadap pelatihan daring, modul pengembangan kompetensi, dan asesmen mandiri guru secara fleksibel. Inovasi ini menjadi penting dalam membangun kapasitas guru secara merata, terutama pascapandemi (Kemendikbudristek, 2023).

b. Penerapan Kurikulum Merdeka dan Implikasinya terhadap SDM

Implementasi Kurikulum Merdeka menuntut guru memiliki kompetensi diferensiasi pembelajaran, reflektif, dan adaptif terhadap teknologi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM dilakukan dengan pendekatan berbasis komunitas belajar (Komunitas Guru Penggerak, Sekolah Penggerak) yang memungkinkan kolaborasi antar pendidik sebagai bagian dari *professional learning communities* (Azzahra & Suharti, 2022).

c. Penguatan Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Inovasi SDM

Kepala sekolah berperan sebagai *human capital developer* dalam konteks digital. Beberapa daerah seperti Yogyakarta dan Jawa Timur telah menerapkan model supervisi digital, pelatihan kepemimpinan daring, dan pelibatan guru dalam perencanaan program berbasis data sekolah melalui sistem e-rapor dan ARKAS (Ramadhani & Prasetyo, 2022).

d. Pola Rekrutmen dan Evaluasi Kinerja Berbasis Teknologi

Dengan transformasi digital, rekrutmen dan seleksi ASN guru (melalui sistem CASN berbasis CAT) serta evaluasi kinerja guru (e-kinerja) menjadi bagian dari kebijakan nasional yang mengedepankan transparansi dan akuntabilitas (BKN, 2021). Evaluasi kini tidak hanya berbasis laporan manual, tetapi juga melibatkan instrumen digital terstandar.

e. Peningkatan Kompetensi Digital Guru secara Merata

Berbagai program seperti Digital Talent Scholarship for Teachers (KOMINFO) dan Pelatihan Literasi Digital menjadi upaya pemerintah dalam memastikan semua guru memiliki kompetensi dasar dalam teknologi informasi. Program ini juga mendukung sekolah-sekolah di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) untuk mengakses pembelajaran dan pengembangan SDM berbasis digital (KOMINFO, 2023).

3. Tantangan Umum dalam Inovasi Manajemen SDM Pendidikan di Era Digital

Transformasi digital dalam dunia pendidikan membawa dampak positif dalam hal efisiensi dan modernisasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM). Namun, proses inovasi ini tidak luput dari berbagai tantangan umum, baik dari aspek teknologi, SDM, kebijakan, maupun budaya organisasi. Tantangan ini bersifat multidimensi dan sering kali memengaruhi keberlanjutan implementasi kebijakan pendidikan berbasis digital di berbagai level institusi.

a. Kesenjangan Kompetensi Digital Tenaga Pendidik

Salah satu tantangan utama adalah rendahnya literasi digital di kalangan guru dan tenaga kependidikan. Banyak pendidik, khususnya di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar), belum memiliki kemampuan yang cukup dalam mengoperasikan sistem digital seperti LMS, e-kinerja, atau platform evaluasi daring (KEMDIKBUDRISTEK, 2022). Hal ini memperlambat proses digitalisasi manajemen SDM.

b. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Tidak semua sekolah di Indonesia memiliki akses yang memadai terhadap jaringan internet, perangkat digital, dan listrik yang stabil. Hambatan infrastruktur ini berdampak langsung pada implementasi program pengembangan SDM berbasis digital, seperti pelatihan daring, supervisi virtual, dan rekrutmen online (UNESCO, 2021).

c. Resistensi Terhadap Perubahan

Beberapa pendidik dan manajer pendidikan menunjukkan sikap resistif terhadap penerapan teknologi baru. Mereka menganggap sistem digital sebagai tambahan beban kerja, bukan sebagai alat bantu. Resistensi ini seringkali muncul akibat kurangnya pemahaman, pelatihan, dan keterlibatan dalam proses perubahan (Zhao & Watterston, 2021).

d. Kurangnya Kepemimpinan Visioner dan Strategis

Pemimpin pendidikan yang tidak memiliki visi digital sering gagal dalam mengelola transisi menuju sistem manajemen SDM berbasis teknologi. Kepemimpinan digital sangat penting dalam mengarahkan inovasi SDM, memastikan dukungan teknis, serta memfasilitasi budaya kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan (OECD, 2020).

e. Minimnya Integrasi Sistem

Banyak lembaga pendidikan menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan berbagai sistem manajemen yang digunakan (misalnya, e-kinerja, ARKAS, SIMPKB, dan Dapodik). Ketidakterpaduan ini menyebabkan redundansi data, inefisiensi kerja, dan kebingungan di kalangan SDM pendidikan (Weng et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Inovasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan digital merupakan langkah strategis dalam membangun institusi pendidikan yang adaptif, efisien, dan berkinerja tinggi. Dari perspektif global dan lokal, implementasi MSDM digital menawarkan peluang besar dalam hal efisiensi operasional, pengembangan profesional berkelanjutan, dan peningkatan kualitas layanan pendidikan. Praktik global menunjukkan arah transformasi ke arah digitalisasi menyeluruh berbasis data, sedangkan di Indonesia masih perlu penguatan dalam pelatihan, infrastruktur, dan kebijakan insentif. Diperlukan kolaborasi antara pemerintah, pengelola pendidikan, dan praktisi SDM untuk membangun sistem manajemen SDM yang responsif, berkelanjutan, dan berbasis teknologi.

Namun demikian, transformasi ini membutuhkan dukungan dalam bentuk kepemimpinan yang visioner, investasi teknologi, pelatihan yang berkesinambungan, serta kebijakan yang fleksibel dan berpihak pada inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljohani, N. R. (2022). Human Resource Challenges and Digital Competency in Educational Institutions. *International Journal of Educational Management*, 36(2), 223–240.
- Arifin, Z. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Azzahra, N. F., & Suharti, S. (2022). Implementasi Program Guru Penggerak dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 105–117.
- BKN (Badan Kepegawaian Negara). (2021). *Transformasi Sistem Manajemen ASN Berbasis Digital: Pedoman E-Kinerja Guru*. Jakarta: BKN.
- Bond, M. (2020). Digital transformation in education: a systematic literature review and research agenda. *Education and Information Technologies*, 25(4), 2481–2510.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson.
- Kemendikbudristek. (2023). *Panduan Implementasi Platform Merdeka Mengajar dan Komunitas Belajar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). (2022). *Laporan Nasional Evaluasi Transformasi Digital Pendidikan*. Jakarta: Dirjen GTK.
- KOMINFO. (2023). *Laporan Program Digital Talent Scholarship 2022/2023 untuk Sektor Pendidikan*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informatika RI.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah di Era Digital*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nurhadi, H., & Ismail, R. (2023). Strategi Adaptasi Manajemen SDM pada Lembaga Pendidikan Berbasis Teknologi. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 11(3), 250–263.
- OECD. (2021). *The Digital Transformation of Education: Connecting Schools, Empowering Learners*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *Teachers and School Leaders as Valued Professionals: Policy Report*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- OECD. (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2020). *Digital Education Outlook 2020: Pushing the Frontiers with Artificial Intelligence, Blockchain and Robots*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/92c36bf6-en>
- Ramadhani, I., & Prasetyo, D. (2022). Peran Kepemimpinan Digital Kepala Sekolah dalam Penguatan Kinerja Guru di Masa Pandemi. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 35–49.
- Susanti, N., & Sari, F. (2020). Inovasi Pengembangan Guru di Era Digitalisasi Sekolah. *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(1), 77–89.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- UNESCO. (2022). *Global Education Monitoring Report: Technology in Education – A Tool on Whose Terms?* Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384638>
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing.
- Wahyuni, S. (2023). *Transformasi Digital SDM di Sekolah Dasar*. Surabaya: Unesa Press.
- Weng, Q., McElroy, J. C., & Liu, L. (2022). Human Resource Digital Transformation: The Role of AI in Education Workforce Management. *International Journal of Educational Management*, 36(1), 15–30. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2022-0012>
- Yuliana, S. (2021). Manajemen SDM Pendidikan di Era Digital: Refleksi Pascapandemi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 103–115.
- Zhao, Y., & Watterston, J. (2021). The Changes We Need: Education Post COVID-19. *Journal of Educational Change*, 22(1), 3–12. <https://doi.org/10.1007/s10833-021-09477-0>