

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Zaman pada Era Digital di SMP Negeri 43 Pekanbaru

Reni Nasrianti¹

¹Manajemen, Universitas Rokania, Indonesia

Corresponding Author: **Reni Nasrianti**, e-mail: reninasrianti2@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan era digital di SMP Negeri 43 Pekanbaru. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan empat strategi utama yang diterapkan sekolah, yaitu: (1) rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi digital, (2) pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan teknologi, (3) penerapan sistem informasi manajemen sekolah, dan (4) pembentukan budaya kerja kolaboratif berbasis teknologi. Strategi ini telah membantu sekolah membangun ekosistem kerja yang adaptif, efisien, dan selaras dengan tuntutan transformasi digital. Penelitian ini menekankan pentingnya integrasi aspek struktural, teknis, dan kultural dalam manajemen SDM untuk mendukung keberhasilan digitalisasi pendidikan. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada modifikasi instrumen wawancara yang kontekstual serta pendekatan analisis holistik terhadap strategi SDM di sekolah menengah pertama negeri. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan praktis bagi institusi pendidikan lain dalam menghadapi dinamika perubahan zaman secara efektif.

Keywords: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perubahan Zaman, Era Digital*

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource (HRM) management strategies in facing the challenges of the digital era at SMP Negeri 43 Pekanbaru. A qualitative descriptive approach was used, with data collection techniques including interviews, observation, and document analysis. The results indicate four main strategies implemented by the school: (1) digital competency-based recruitment and selection, (2) continuous professional development through technology training, (3) implementation of a school management information system, and (4) establishing a technology-based collaborative work culture. These strategies have helped the school build a work ecosystem that is adaptive, efficient, and aligned with the demands of digital transformation. This study emphasizes the importance of integrating structural, technical, and cultural aspects in HRM management to support the success of educational digitalization. The novelty of this study lies in the contextual modification of the interview instrument and the holistic analytical approach to HRM strategies in public junior high schools. These findings are expected to serve as a practical reference for other educational institutions in effectively facing the dynamics of changing times.

Keywords: *Human Resource Management, Changes in the Times, Digital Era*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

INTRODUCTION

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat dalam dua tahun terakhir telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia Pendidikan (Ogunsola & Aboyade, 2015). Kita saat ini tengah berada pada era revolusi industri 4.0 yang berlanjut menuju era society 5.0, di mana teknologi digital menjadi bagian tidak terpisahkan dari aktivitas manusia (Bilan et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, transformasi digital telah memaksa institusi pendidikan untuk beradaptasi dengan cepat, mengubah cara

pengelolaan, pembelajaran, serta interaksi antara guru, peserta didik, dan orang tua (Lukas et al., 2023).

Pendidikan abad ke-21 tidak lagi hanya menekankan penguasaan materi semata, tetapi juga keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi (4C skills) yang menjadi pilar utama dalam menghadapi tantangan global (Siti, 2016). Dengan kata lain, sekolah dituntut untuk menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Namun, keberhasilan transformasi pendidikan ini sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang mengelola dan menjalankan proses pendidikan tersebut (Bustanul Arifin & Abdul Mu'id, 2024).

Manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan sekolah memainkan peranan krusial dalam memastikan bahwa guru, tenaga kependidikan, dan seluruh komponen sekolah dapat bekerja secara efektif, efisien, dan relevan dengan tuntutan zaman (Rahmah, 2023). SDM yang kompeten dalam penggunaan teknologi informasi, berpikiran terbuka terhadap perubahan, serta mampu berinovasi menjadi syarat mutlak bagi sekolah untuk tetap eksis di tengah gelombang digitalisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM harus dirancang secara sistematis, partisipatif, dan berkelanjutan agar dapat mendorong peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Permatasari & Tandiayuk, 2023).

Manajemen SDM bukan sekadar mengatur administrasi kepegawaian, tetapi mencakup berbagai fungsi strategis seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pengelolaan motivasi, serta perencanaan suksesi (Malleck & Kitula, 2023). Dalam era digital, pendekatan tradisional terhadap manajemen SDM tidak lagi memadai. Sekolah perlu mengadopsi pendekatan manajemen berbasis teknologi, di mana proses pengelolaan SDM dilakukan dengan bantuan sistem informasi manajemen yang terintegrasi, pelatihan diselenggarakan secara daring dan luring, serta indikator kinerja disesuaikan dengan kompetensi abad ke-21 (Justine et al., 2018).

SMP Negeri 43 Pekanbaru sebagai salah satu lembaga pendidikan negeri di Provinsi Riau, turut merasakan dampak dari perubahan yang terjadi akibat disrupsi teknologi. Sekolah ini dituntut untuk mampu bertransformasi menjadi lembaga pendidikan yang responsif terhadap dinamika digital. Dalam hal ini, manajemen SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk dikaji, karena kualitas tenaga pendidik dan kependidikan akan menentukan seberapa cepat dan efektif sekolah mampu beradaptasi terhadap tantangan zaman.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua satuan pendidikan memiliki strategi manajemen SDM yang sistematis dan terarah dalam menghadapi era digital. Masih banyak sekolah yang belum memiliki sistem pelatihan yang terencana, pengembangan karier yang jelas, maupun sistem penilaian kinerja yang relevan dengan indikator digital. Akibatnya, proses pembelajaran tidak mampu mengimbangi perkembangan teknologi yang begitu cepat, dan siswa tidak mendapatkan pengalaman belajar yang maksimal. Untuk itu, kajian terhadap strategi manajemen SDM menjadi sangat relevan dan mendesak, khususnya di tingkat SMP sebagai jenjang pendidikan yang berada dalam masa transisi penting bagi perkembangan peserta didik.

Penting untuk dipahami bahwa perubahan zaman tidak hanya berkaitan dengan perangkat keras seperti penggunaan komputer, internet, atau aplikasi pembelajaran (Sukawati et al., 2020). Perubahan zaman juga menyangkut cara berpikir, budaya kerja, pola interaksi sosial, dan paradigma pendidikan itu sendiri (Patswawati & Arifin, 2025). Manajemen SDM harus mampu membaca perubahan tersebut dan menerjemahkannya ke dalam kebijakan serta praktik yang mendukung penguatan kapasitas SDM sekolah. Misalnya, melalui penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan nyata, pemberian penghargaan atas inovasi guru, serta pemberdayaan komunitas belajar guru berbasis digital (Sukawati et al., 2020).

Tantangan dalam manajemen SDM di era digital juga mencakup aspek resistensi terhadap perubahan (Aslam & Aslam, 2014). Tidak semua guru dan staf sekolah memiliki kesiapan atau keinginan untuk berubah. Beberapa masih nyaman dengan pola kerja lama, enggan memanfaatkan teknologi, atau bahkan memiliki kecemasan terhadap digitalisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif harus mampu mengakomodasi proses perubahan ini dengan pendekatan humanistik dan transformatif, bukan sekadar top-down (Wirati Adriati & Sariyani, 2024). Pemimpin sekolah dituntut untuk menjadi agen perubahan yang tidak hanya memberi perintah,

tetapi juga memberi teladan dan membangun semangat kolektif untuk bertransformasi (Aditya et al., 2024).

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi pendidikan sangat erat kaitannya dengan penguatan manajemen SDM. Laporan (Idrus et al., 2023) menyebutkan bahwa sekolah yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan digital adalah sekolah yang memiliki pemimpin visioner dan sistem pengelolaan SDM yang dinamis. Dalam konteks Indonesia, kebijakan merdeka belajar dan kurikulum merdeka pun secara eksplisit menekankan pentingnya penguatan SDM pendidikan melalui pelatihan, otonomi profesional, dan fleksibilitas inovasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 43 Pekanbaru dalam menghadapi perubahan zaman di era digital. Fokus utama kajian ini adalah bagaimana sekolah merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi strategi pengelolaan SDM agar mampu mendukung proses transformasi pendidikan berbasis digital secara efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan pendidikan dan menjadi referensi bagi sekolah lain yang tengah menghadapi tantangan serupa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan zaman pada era digital di lingkungan SMP Negeri 43 Pekanbaru. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menggali data secara alami dan kontekstual dari situasi yang terjadi di lapangan (Sugiyoni, 2015). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara langsung, observasi partisipatif, dan kajian dokumen kebijakan sekolah yang relevan dengan manajemen SDM di era digital. Penelitian dilaksanakan selama bulan Mei hingga Juni 2025 di lingkungan sekolah secara intensif.

Subjek penelitian ini terdiri dari 1 kepala sekolah (KS), 2 wakil kepala sekolah (WKS Kurikulum dan WKS Sarana), 4 guru dari berbagai mata pelajaran yang telah aktif menggunakan teknologi dalam pembelajaran, dan 2 staf tata usaha (TU) yang menangani sistem informasi akademik sekolah. Untuk menjaga etika penelitian, seluruh nama individu disamarkan dengan kode seperti “Guru A”, “Guru B”, dan seterusnya. Subjek dipilih menggunakan teknik purposive sampling, berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengalaman langsung dalam penerapan strategi manajemen SDM di era digital. Selain itu, peneliti juga mengakses dokumen-dokumen penting seperti rencana kerja sekolah (RKS), program pengembangan guru, hasil evaluasi kerja tahunan, serta data absensi elektronik guru sebagai sumber data sekunder yang memperkuat hasil lapangan.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur yang dirancang secara khusus dan dimodifikasi dari instrumen penelitian sebelumnya milik Suharsimi Arikunto (2010), dengan penyesuaian terhadap konteks digitalisasi sekolah. Wawancara meliputi topik-topik seperti pola rekrutmen guru berbasis digital, pelatihan teknologi, sistem evaluasi kinerja guru berbasis digital, serta tantangan manajerial yang dihadapi sekolah. Instrumen observasi dikembangkan dalam bentuk lembar pengamatan aktivitas manajemen SDM, seperti pelaksanaan rapat berbasis daring, pelatihan digital untuk guru, dan interaksi antarstaf menggunakan sistem informasi manajemen sekolah. Instrumen dokumen meliputi pedoman resmi program pengembangan SDM, laporan kegiatan peningkatan kompetensi, dan bukti implementasi platform manajemen digital. Semua instrumen telah melalui validasi ahli sebelum digunakan untuk pengumpulan data.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (2014) yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Dalam tahap reduksi data, hasil wawancara dan observasi dikodekan sesuai tema utama seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan penggunaan teknologi. Data kemudian disajikan dalam bentuk matriks untuk memudahkan pemetaan antar tema. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap melalui konfirmasi silang antara hasil wawancara, observasi, dan dokumen, guna memastikan keabsahan data (triangulasi sumber dan teknik). Kebaruan dari penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen wawancara yang dimodifikasi secara kontekstual

sesuai dengan dinamika digitalisasi di sekolah, serta pengamatan langsung terhadap implementasi sistem manajemen berbasis platform digital di lingkungan SMP Negeri 43 Pekanbaru, yang belum banyak diteliti secara spesifik pada level sekolah menengah pertama di daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan utama terkait strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi perubahan zaman di era digital pada lingkungan SMP Negeri 43 Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi partisipatif, dan analisis dokumen resmi sekolah. Hasil temuan difokuskan pada empat strategi utama yang diterapkan sekolah, yakni: (1) rekrutmen dan seleksi SDM berbasis kompetensi digital, (2) pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan teknologi, (3) penerapan sistem informasi manajemen sekolah, dan (4) pembentukan budaya kerja kolaboratif berbasis teknologi.

1. Rekrutmen dan Seleksi SDM Berbasis Kompetensi Digital

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah serta wakil kepala sekolah bidang kurikulum, terungkap bahwa salah satu strategi utama yang diterapkan dalam mendukung transformasi digital pendidikan adalah penyesuaian proses rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga kependidikan dengan fokus pada kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Dalam konteks ini, sekolah tidak lagi hanya mempertimbangkan kemampuan pedagogik dan kepribadian sebagai syarat utama, tetapi juga menjadikan penguasaan teknologi digital sebagai kualifikasi inti dalam proses perekrutan. Strategi ini menandakan adanya pergeseran paradigma dari rekrutmen berbasis kompetensi konvensional menuju pendekatan yang lebih responsif terhadap kebutuhan abad ke-21.

Calon guru dan tenaga kependidikan kini disaring melalui serangkaian tahapan seleksi yang secara khusus dirancang untuk menilai kesiapan digital dan kemampuan teknis mereka. Kriteria ini meliputi keterampilan dalam mengoperasikan Learning Management System (LMS), kemampuan mendesain bahan ajar digital yang interaktif dan kontekstual, serta penguasaan terhadap berbagai aplikasi pembelajaran berbasis daring seperti Google Classroom, Zoom, Canva Edu, dan platform sejenis lainnya. Dalam beberapa kasus, sekolah bahkan menyelenggarakan simulasi mengajar berbasis digital sebagai bagian dari proses seleksi, guna menilai secara langsung kapasitas calon guru dalam merancang dan menyampaikan materi secara digital.

Langkah ini secara eksplisit tercermin dalam dokumen Rencana Kerja Sekolah (RKS) tahun 2023/2024, yang memuat indikator “kesiapan digital” sebagai salah satu parameter penilaian utama dalam evaluasi calon tenaga pendidik. Indikator ini mencakup aspek keterampilan menggunakan teknologi untuk pembelajaran, kepekaan terhadap keamanan data digital, serta kemampuan untuk melakukan evaluasi pembelajaran berbasis platform daring. Strategi ini bertujuan tidak hanya untuk memastikan kualitas individu yang direkrut, tetapi juga untuk menciptakan ekosistem sekolah yang siap menghadapi tantangan pendidikan digital secara sistemik.

Penerapan strategi ini dipandang sebagai langkah adaptif yang sangat relevan dengan tuntutan zaman, di mana proses pembelajaran dan manajemen sekolah semakin terdigitalisasi. Dengan memilih SDM yang melek teknologi sejak awal proses perekrutan, sekolah dapat meminimalkan kebutuhan pelatihan pasca-penempatan, serta mempercepat akselerasi inovasi pembelajaran dan efektivitas manajemen digital secara keseluruhan. Selain itu, strategi ini memperkuat posisi sekolah sebagai institusi pendidikan modern yang siap bersaing dan berinovasi di tengah perkembangan ekosistem pendidikan global yang dinamis dan berbasis teknologi.

2. Pengembangan Profesional Berkelanjutan melalui Pelatihan Teknologi

Strategi kedua yang berhasil diidentifikasi dalam pengembangan tata kelola pendidikan berbasis teknologi adalah penyelenggaraan pelatihan rutin bagi guru dan tenaga kependidikan, sebagai bagian dari program sistematis untuk meningkatkan kompetensi digital. Strategi ini dirancang sebagai respons terhadap tantangan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran dan administrasi sekolah, sekaligus sebagai langkah konkret dalam membangun sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan era digital.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi, diketahui bahwa pelatihan dilaksanakan secara terjadwal, minimal dua kali dalam satu tahun ajaran, dengan melibatkan narasumber internal (seperti

guru senior dan tim IT sekolah) serta eksternal dari institusi pendidikan tinggi, dinas pendidikan, atau praktisi profesional di bidang teknologi pendidikan. Materi pelatihan mencakup berbagai aspek penting yang relevan dengan praktik pendidikan kontemporer, antara lain: penggunaan platform pembelajaran digital (seperti Google Classroom, Microsoft Teams, dan Moodle), teknik pembuatan video pembelajaran yang menarik dan informatif, pengelolaan kelas virtual yang efektif dan partisipatif, serta pemahaman mengenai prinsip-prinsip keamanan data dan etika digital (digital safety and data privacy).

Salah satu program unggulan dalam rangkaian pelatihan ini adalah "Workshop Inovasi Pembelajaran Digital", yang secara khusus bertujuan membekali guru dengan keterampilan dalam merancang konten pembelajaran digital yang kreatif dan adaptif. Dalam kegiatan ini, peserta dilatih untuk menggunakan berbagai aplikasi desain grafis edukatif, seperti Canva, Powtoon, dan Genially, serta mengembangkan instrumen evaluasi pembelajaran berbasis online melalui platform seperti Google Forms, Quizizz, dan Kahoot. Pelatihan ini dirancang dengan pendekatan praktik langsung (hands-on learning), sehingga para peserta tidak hanya mendapatkan materi teoritis, tetapi juga langsung menerapkannya dalam proyek tugas akhir berupa rancangan perangkat ajar digital yang siap digunakan dalam kegiatan belajar mengajar.

Salah seorang guru peserta pelatihan menyampaikan bahwa kegiatan ini sangat aplikatif dan interaktif, karena dirancang berdasarkan kebutuhan riil yang mereka hadapi di dalam kelas. Ia menambahkan bahwa pelatihan membantu meningkatkan rasa percaya diri dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran sehari-hari, serta membuka wawasan baru terkait metode pengajaran inovatif yang sesuai dengan karakteristik generasi digital-native.

Menurut Laporan Evaluasi Pelatihan Internal Semester Genap Tahun Ajaran 2024/2025, tercatat bahwa sebanyak 87% guru mengalami peningkatan signifikan dalam kemampuan menyusun perangkat ajar digital, baik dari segi struktur penyajian materi, penggunaan media digital interaktif, maupun penilaian berbasis teknologi. Capaian ini menunjukkan efektivitas strategi pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kapasitas profesional guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Dengan demikian, strategi pelatihan digital yang terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata guru merupakan elemen krusial dalam proses transformasi pendidikan berbasis teknologi. Melalui penguatan kompetensi digital tenaga pendidik, sekolah mampu menjawab tantangan abad ke-21 secara lebih adaptif, profesional, dan visioner.

3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Sekolah Berbasis Digital

Sekolah telah berhasil mengimplementasikan sistem informasi manajemen sekolah (SIMS) berbasis daring sebagai bagian dari upaya transformasi digital dalam pengelolaan administrasi pendidikan. Sistem ini dirancang untuk mendukung berbagai aspek administratif secara terpadu, termasuk pencatatan kehadiran guru dan siswa, pelaporan nilai peserta didik, manajemen surat-menyurat resmi, hingga pelacakan dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Platform ini dapat diakses melalui perangkat komputer maupun smartphone oleh seluruh pemangku kepentingan internal sekolah, seperti guru, staf tata usaha (TU), dan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, implementasi SIMS ini telah memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi waktu dan peningkatan akurasi data. Secara kuantitatif, tercatat bahwa waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan administratif mengalami penurunan hingga 35% dibandingkan dengan metode konvensional berbasis manual. Hal ini menunjukkan adanya penghematan waktu yang cukup substansial, yang pada akhirnya dapat dialokasikan untuk peningkatan kualitas layanan pendidikan dan pengembangan profesional pendidik.

Selain dari aspek efisiensi waktu, sistem ini juga meningkatkan keandalan dan akuntabilitas data administrasi. Seluruh dokumen dan informasi kini terdigitalisasi dan tersimpan dalam basis data yang mudah diakses dan ditelusuri kembali saat dibutuhkan. Seorang staf tata usaha menyampaikan bahwa sejak sistem ini diterapkan, proses rekapitulasi nilai siswa, penyusunan dan pengeluaran surat tugas, serta penyampaian informasi resmi kepada stakeholder sekolah menjadi lebih cepat, sistematis, dan minim kesalahan.

Sekolah telah memanfaatkan dashboard digital yang disediakan dalam sistem ini untuk memantau aktivitas pembelajaran secara real-time. Melalui fitur ini, kepala sekolah dapat melihat

laporan harian terkait pelaksanaan pembelajaran daring, tingkat kehadiran guru, dan ketercapaian indikator pembelajaran. Penggunaan dashboard ini tidak hanya meningkatkan transparansi dalam pengawasan, tetapi juga membantu pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven decision making*) secara lebih akurat dan tepat waktu.

Implementasi sistem informasi digital ini menjadi bukti konkret bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat merevolusi manajemen pendidikan di tingkat sekolah. Transformasi ini tidak hanya menciptakan efisiensi administratif, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu tata kelola dan akuntabilitas lembaga pendidikan secara menyeluruh.

4. Pembentukan Budaya Kerja Kolaboratif Berbasis Teknologi

Peneliti menemukan bahwa salah satu kekuatan strategis SMP Negeri 43 Pekanbaru adalah adanya budaya kerja kolaboratif yang dikuatkan melalui teknologi. Guru aktif membentuk kelompok kerja berbasis digital yang memanfaatkan platform seperti Google Drive, grup diskusi WhatsApp, serta Zoom Meeting untuk berbagi praktik baik, menyusun RPP, hingga menyiapkan asesmen berbasis HOTS. Kepala sekolah menyatakan bahwa kebijakan ini diarahkan agar guru tidak bekerja secara individual, melainkan saling mendukung melalui ekosistem digital yang kolaboratif. Budaya ini memunculkan semangat belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) di kalangan guru dan mendorong mereka menjadi pembelajar aktif. Salah satu guru bahkan menginisiasi forum virtual mingguan bertajuk "Ngobrol Digital" yang membahas tren teknologi terbaru dalam pembelajaran.

Hasil penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa SMP Negeri 43 Pekanbaru telah mengembangkan strategi manajemen SDM yang progresif, adaptif, dan kontekstual dalam merespon tantangan transformasi digital. Keempat strategi yang diterapkan mencerminkan kesadaran sekolah akan pentingnya kesiapan SDM sebagai faktor penentu keberhasilan digitalisasi pendidikan.

Strategi rekrutmen berbasis kompetensi digital mendukung pandangan Fathurrahman Suryadi et al., (2024), yang menyatakan bahwa guru abad ke-21 harus mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran secara efektif. Dengan menjadikan "kesiapan digital" sebagai indikator utama seleksi, sekolah tidak hanya menjawab tantangan teknologis, tetapi juga membangun ekosistem kerja yang responsif terhadap perkembangan TIK (Nursaya'bani et al., 2025). Langkah ini penting mengingat masih banyak lembaga pendidikan lain yang belum menjadikan literasi digital sebagai bagian dari proses rekrutmen formal (Putra et al., 2024).

Dalam konteks pelatihan dan pengembangan profesional, pendekatan yang diambil oleh sekolah telah memenuhi prinsip-prinsip *competency-based training* (CBT) sebagaimana ditegaskan oleh (Tarihoran, 2019). Pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan dan dikembangkan secara aplikatif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kapasitas guru. Hal ini juga selaras dengan hasil studi Alsaleh (2020), yang menyatakan bahwa guru akan lebih siap menghadapi digitalisasi bila pelatihan bersifat kontekstual dan berbasis praktik.

Penerapan sistem informasi manajemen sekolah secara digital menjadi penanda penting bahwa sekolah tidak hanya fokus pada aspek pembelajaran, tetapi juga menata ulang sistem kerja administratif secara lebih efisien dan transparan (Azzahra et al., 2024). Temuan ini memperkuat studi Lapuz dan Fulgencio (2020), yang menyatakan bahwa integrasi sistem manajemen digital dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penerapan dashboard kinerja juga memberi ruang bagi manajemen sekolah untuk melakukan pemantauan berbasis data.

Budaya kerja kolaboratif yang terbentuk di lingkungan sekolah menjadi salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang inovatif (Triarsuci et al., 2024). Kolaborasi antarguru melalui forum digital menciptakan ruang saling belajar dan penguatan profesionalisme secara berkelanjutan (Siti, 2016). Ini sejalan dengan teori Vygotsky tentang pentingnya interaksi sosial dalam perkembangan kognitif, serta prinsip komunitas belajar yang saling mendukung sebagaimana dikembangkan oleh (Idrus et al., 2023).

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada identifikasi keterpaduan antara aspek struktural (kebijakan manajemen), teknis (sistem dan pelatihan), serta kultural (budaya kerja) dalam strategi manajemen SDM berbasis digital di tingkat SMP. Penelitian sebelumnya lebih banyak menekankan aspek kebijakan atau teknologi semata, sementara penelitian ini mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara simultan. Selain itu, modifikasi instrumen wawancara berbasis isu digitalisasi pendidikan juga menjadi kekuatan tersendiri dari sisi metodologis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan praktis bagi sekolah-sekolah lain di Indonesia yang tengah berupaya menyesuaikan diri dengan dinamika era digital. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi pendidikan digital sangat bergantung pada kekuatan manajemen SDM yang terarah, berkelanjutan, dan berbasis pada kebutuhan nyata sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh SMP Negeri 43 Pekanbaru dalam menghadapi perubahan zaman pada era digital terbukti efektif dalam mendorong transformasi pendidikan berbasis teknologi. Strategi tersebut mencakup rekrutmen guru berbasis kompetensi digital, pelatihan profesional berkelanjutan, implementasi sistem informasi manajemen sekolah, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif berbasis teknologi. Keempat strategi ini tidak hanya memperkuat kapasitas individual tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga membentuk ekosistem kerja yang adaptif, efisien, dan inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan digitalisasi pendidikan sangat bergantung pada kekuatan manajemen SDM yang terencana, responsif, dan kontekstual terhadap dinamika kebutuhan sekolah di abad ke-21.

Acknowledgement

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian artikel ini, khususnya kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru, dan staf Tata Usaha SMP Negeri 43 Pekanbaru yang telah bersedia menjadi informan dan memberikan akses terhadap data serta dokumen yang relevan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan sejawat dan pembimbing akademik yang telah memberikan masukan konstruktif selama proses penelitian ini berlangsung. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, khususnya dalam menghadapi tantangan era digital.

REFERENSI

- Aditya, E., Haikal, M., & Darma Putra, R. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sdm Di Era Global. *Journal Economics Learning Experience & Social Thinking Education*, 4(2), 151–159. <https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.229>
- Aslam, H. D., & Aslam, M. (2014). Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective. *Journal of Human Resource Studies*, 3(3), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i3.6255>
- Azzahra, N., Putri, A., & Khoirunnisa, P. (2024). Peranan Guru Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Informasi Melalui Pendidikan Abad 21: Pendekatan Kualitatif Tinjauan Pustaka. *Jurnal Inovasi Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(2), 135–151. <https://journal.innoscientia.org/index.php/jipsd/index>
- Bilan, Y., Oliinyk, O., Mishchuk, H., & Skare, M. (2023). Impact of information and communications technology on the development and use of knowledge. *Journal Technological Forecasting and Social Change*, 191(March), 122519. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122519>
- Bustanul Arifin, & Abdul Mu'id. (2024). Pengembangan Kurikulum Berbasis Keterampilan Dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Abad 21. *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Qomaruddin*, 1(2), 118–128. <https://doi.org/10.62740/jppuqg.v1i2.23>
- Fathurrahman Suryadi, Muhammad Habib Pasaribu, Aqbil Daffa Siahaan, Ahmad Sabri, & Yusran Lubis. (2024). Peran Manajemen Pendidikan dalam Mewujudkan Sekolah Berkualitas. *Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 3(4), 92–107. <https://doi.org/10.58192/insdun.v3i4.2617>
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di

- Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Justine, M., Bernard, B., & Bird, R. (2018). Human Resources Management In Education. In Routledge (Ed.), *Rethinking Social Action Core Values in Practice* (Vol. 5). <https://doi.org/10.18662/lumproc.44>
- Lukas, M. A., Stefanus, Y. A., & Maulana, D. A. (2023). Progress of Visual Communication Amid the Rapid Development of Technology. *Journal of Community Engagement in Health*, 6(1), 124–128. <https://doi.org/10.30994/jceh.v6i1.381>
- Malleck, D. J., & Kitula, P. R. (2023). Role of Human Resource Management Practices in Enhancing Students' Performance: A Case of Public and Private Secondary Schools in Mbulu District, Tanzania. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, 7(4), 744.
- Nursaya'bani, K. K., Iskandar, S., & Falasifah, F. (2025). Strategi Pengembangan Pembelajaran Abad Ke-21: Mengintegrasikan Kreativitas, Kolaborasi, dan Teknologi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 109–116.
- Ogunsola, L. A., & Aboyade, W. A. (2015). Information and Communication Technology in Nigeria: Revolution or Evolution. *Journal of Social Sciences*, 11(1), 7–14. <https://doi.org/10.1080/09718923.2005.11892487>
- Patswawati, P., & Arifin, A. L. (2025). The Role of Human Resource Management in Improving Organizational Performance. *Journal of Management Science*, 6(4), 752–757. <https://doi.org/10.38035/dijms.v6i4.4337>
- Permatasari, N., & Tandiayuk, S. (2023). Human Resource Management in Education: Optimizing Teacher Performance for Better Learning Outcomes. *Journal Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(1), 35–59. <https://doi.org/10.52970/grmilf.v3i1.354>
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 435. <https://doi.org/10.29210/1202424376>
- Rahmah, I. F. (2023). Membangun Kompetensi Guru Sekolah Dasar Untuk Menghadapi Perubahan Kurikulum Dan Tuntutan Pendidikan Abad Ke-21. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2), 2950–2979.
- Siti, Z. (2016). Keterampilan Abad Ke-21: Keterampilan Yang Diajarkan Melalui Pembelajaran. *Journal Educare*, 2(3). https://www.researchgate.net/publication/318013627_KETERAMPILAN_ABAD_KE-21_KETERAMPILAN_YANG_DIAJARKAN_MELALUI_PEMBELAJARAN
- Sugiyoni. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan* (Alfabeta (ed.)).
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). Human Resources Management in Basic Education Schools. *Journal Education and Culture*, 487(Ecpe), 292–299. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201112.052>
- Tarihoran, E. (2019). Guru Dalam Pengajaran Abad 21. *Jurnal Kateketik Dan Pastoral*, 4(1), 46–58. <https://doi.org/10.53544/sapa.v4i1.68>
- Triarsuci, D., Qodri, H. T. A., Rayhan, S. A., & Marini, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 15. <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.551>
- Wirati Adriati, I. G. A., & Sariyani, N. L. P. (2024). Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal Master of Management*, 13(2), 118–127. <https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813>