Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 27273-27278

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital: Tantangan dan Strategi pada Universitas Islam Aceh

Irma Rosita
Universitas Islam Aceh
Corresponding Author: : irmarosita461@gmail.com

Published: Oktober , 2025

ABSTRAK

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan tinggi, termasuk Universitas Islam Aceh. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan strategi manajemen Sumber Daya Manusia di era digital, khususnya pada konteks perguruan tinggi Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif deskriptif dengan pendekatan literatur dan wawancara terbatas terhadap pimpinan universitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi mendorong perlunya pengembangan kompetensi digital dosen dan tenaga kependidikan, restrukturisasi sistem rekrutmen berbasis teknologi, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam penggunaan teknologi informasi. Strategi yang efektif meliputi digital training, sistem manajemen kinerja berbasis aplikasi, serta penguatan budaya kerja Islami di tengah perubahan digital. Kesimpulannya, keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia dalam era digital bergantung pada keseimbangan antara inovasi teknologi dan spiritualitas keislaman.

***Kata Kunci**: Manajemen Sumber Daya Manusia, Era Digital, Universitas Islam, Transformasi Digital, Strategi Pendidikan*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 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

PENDAHULUAN

Era digital telah menciptakan lanskap baru dalam dunia pendidikan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perguruan tinggi Islam di Indonesia, seperti Universitas Islam Aceh, menghadapi tantangan unik untuk menyeimbangkan nilai-nilai spiritual dengan kebutuhan modernisasi teknologi (Wijaya, 2023). Transformasi digital tidak hanya menyentuh aspek pembelajaran, tetapi juga sistem manajemen kinerja, administrasi kepegawaian, serta pola komunikasi organisasi Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi metode pembelajaran, tetapi juga sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) di perguruan tinggi. Dalam konteks Universitas Islam Aceh, perubahan ini menjadi tantangan sekaligus peluang untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Digitalisasi manajemen Sumber Daya Manusia mendorong universitas untuk beradaptasi dengan sistem berbasis teknologi, seperti penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS), e-learning, serta platform kolaboratif berbasis daring. Kondisi ini menuntut Sumber Daya Manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik dan spiritual, tetapi juga literasi digital yang mumpuni untuk menghadapi era transformasi teknologi yang dinamis.(Faidz 2024)

Manajemen Sumber Daya Manusia di era digital menuntut adanya perubahan paradigma dari sistem konvensional menuju sistem yang berbasis data dan teknologi informasi. Perguruan tinggi Islam, termasuk Universitas Islam Aceh, dihadapkan pada kebutuhan untuk mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif melalui inovasi digital tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman. Seiring meningkatnya tuntutan global terhadap transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas, universitas harus mampu memanfaatkan teknologi digital dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, dan pelayanan administrasi. Dengan demikian, digitalisasi manajemen Sumber Daya Manusia bukan sekadar tren teknologi, tetapi merupakan kebutuhan strategis untuk menjaga daya saing institusi pendidikan Islam di tingkat nasional maupun internasional.(Adenuddin Alwy 2022)

Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia digital di Universitas Islam Aceh tidak terlepas dari berbagai tantangan struktural dan kultural. Tantangan tersebut mencakup rendahnya kompetensi digital sebagian tenaga pendidik, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta resistensi terhadap perubahan organisasi. Selain itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam proses digitalisasi juga menjadi tantangan tersendiri, mengingat universitas Islam memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga prinsip etika, amanah, dan kejujuran dalam setiap praktik manajemen. Oleh karena itu, universitas perlu mengembangkan strategi yang mampu menyeimbangkan antara penerapan teknologi modern dan pelestarian nilai-nilai spiritual keislaman agar tidak terjadi degradasi identitas kelembagaan. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia yang adaptif, kreatif, dan memiliki literasi digital tinggi. Kemampuan organisasi untuk bertahan di era disrupsi bergantung pada kecepatan adaptasi sumber daya manusianya terhadap teknologi baru. Dalam konteks universitas Islam, tantangan ini semakin kompleks karena harus mempertahankan nilai-nilai keislaman dalam setiap inovasi yang dilakukan.(Johnson 2018)

Dalam konteks global, konsep *digital human resource management (DHRM)* telah menjadi pendekatan utama dalam mengelola tenaga kerja secara efisien dan adaptif. Menurut Robbins dan Judge (2022), organisasi yang mampu mengintegrasikan sistem digital ke dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dibandingkan organisasi tradisional. Di sisi lain, bagi universitas Islam, digitalisasi Sumber Daya Manusia juga harus memperkuat aspek moral dan spiritual agar teknologi tidak hanya menjadi alat, tetapi juga sarana untuk memperluas nilai-nilai Islam dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, manajemen Sumber Daya Manusia berbasis digital di Universitas Islam Aceh harus dirancang secara komprehensif agar mampu menghadapi tantangan teknologi sekaligus mempertahankan karakter keislaman yang menjadi jati diri universitas.

Penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam bagaimana Universitas Islam Aceh mengelola tantangan dan menerapkan strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia di era digital. Melalui kajian ini diharapkan dapat ditemukan model manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, inovatif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam mengembangkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis digital yang seimbang antara kemajuan teknologi dan keutuhan spiritual. Dengan demikian, perguruan tinggi Islam dapat berperan aktif dalam membentuk generasi akademik yang unggul secara intelektual, profesional, dan berakhlak mulia di tengah arus digitalisasi global.(Adenuddin Alwy 2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, bertujuan menggambarkan kondisi nyata manajemen sumber daya manusia dalam era digital di Universitas Islam Aceh. Data diperoleh melalui studi pustaka terhadap jurnal, buku, dan dokumen kebijakan terkait digitalisasi sumber daya manusia di perguruan tinggi Islam, wawancara terbatas dengan tiga pimpinan fakultas dan dua staf sumber daya manusia Universitas Islam Aceh, serta analisis dokumen internal seperti pedoman rekrutmen dan pelatihan sumber daya manusia berbasis teknologi. Analisis data dilakukan melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Validitas diperkuat melalui triangulasi sumber dan member checking.(Fenny Prezita, Eva Vania, Eki Pratika, Sri Astuti, Dina Roaini 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tantangan Manajemen sumber daya manusia di Era Digital

Beberapa tantangan utama yang dihadapi Universitas Islam Aceh antara lain: Kesenjangan kompetensi digital tenaga pendidik. Keterbatasan infrastruktur digital..Resistensi terhadap perubahan teknologi. Integrasi nilai keislaman dalam praktik digital. Salah satu tantangan utama yang dihadapi Universitas Islam Aceh dalam manajemen sumber daya manusia di era digital adalah kesenjangan kompetensi digital tenaga pendidik. Perkembangan teknologi yang begitu pesat menuntut para dosen dan staf akademik untuk mampu menguasai berbagai aplikasi pembelajaran digital, sistem informasi akademik, dan platform kolaborasi daring. Namun, kenyataannya masih banyak tenaga pendidik yang

belum terbiasa menggunakan teknologi secara optimal dalam kegiatan akademik. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan sistematis, usia tenaga pendidik yang relatif senior, serta keterbatasan budaya belajar teknologi di lingkungan kampus. Akibatnya, efektivitas pembelajaran digital dan sistem administrasi berbasis daring belum mencapai potensi maksimalnya. Untuk mengatasi hal ini, universitas perlu menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan dan memberikan insentif bagi dosen yang berhasil mengintegrasikan teknologi dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi. Tantangan kedua adalah keterbatasan infrastruktur digital yang masih menjadi hambatan serius bagi universitas di wilayah Aceh. Infrastruktur teknologi seperti jaringan internet berkecepatan tinggi, perangkat keras komputer, server, dan sistem keamanan data sering kali belum memadai untuk mendukung aktivitas digital secara optimal. Kondisi geografis, keterbatasan dana operasional, serta belum meratanya dukungan teknologi dari pemerintah turut memperburuk situasi ini. Dampaknya, pelaksanaan pembelajaran daring, administrasi digital, dan penelitian berbasis data mengalami kendala teknis yang menghambat efisiensi kerja pegawai dan dosen. Oleh karena itu, universitas perlu mengalokasikan anggaran khusus untuk peningkatan infrastruktur digital, menjalin kerja sama dengan penyedia layanan teknologi, dan mengembangkan sistem internal berbasis cloud agar seluruh aktivitas akademik dapat berjalan lebih lancar.[1]

Tantangan berikutnya adalah resistensi terhadap perubahan teknologi yang masih kuat di kalangan sebagian pegawai dan dosen. Banyak di antara mereka merasa nyaman dengan sistem kerja tradisional dan menganggap digitalisasi sebagai beban tambahan yang kompleks. Menurut teori perubahan organisasi dari Lewin (1951), resistensi ini muncul karena ketakutan terhadap hal baru dan kurangnya pemahaman mengenai manfaat perubahan. Di Universitas Islam Aceh, resistensi tersebut terlihat dari rendahnya partisipasi dalam pelatihan teknologi, penundaan adopsi sistem e-learning, serta sikap skeptis terhadap efektivitas sistem digital dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk menghadapi tantangan ini, diperlukan kepemimpinan transformatif yang mampu menumbuhkan motivasi, memberikan teladan, dan menanamkan keyakinan bahwa transformasi digital adalah bagian dari peningkatan mutu universitas.(Bayu Dame Ginting Fakultas Psikologi et al. 2024)

Tantangan terakhir yang tak kalah penting adalah integrasi nilai-nilai keislaman dalam praktik digital. Universitas Islam Aceh memiliki tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa setiap aktivitas digital, baik dalam pembelajaran maupun administrasi, tetap sejalan dengan prinsip-prinsip Islam. Tantangan muncul ketika penggunaan teknologi modern membawa potensi penyimpangan etika, seperti plagiarisme digital, penyalahgunaan media sosial, dan lemahnya keamanan data. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia harus mampu menanamkan kesadaran spiritual dalam setiap pemanfaatan teknologi, misalnya dengan menyusun pedoman etika digital Islami, mengadakan pelatihan moral digital bagi dosen dan mahasiswa, serta memastikan bahwa sistem informasi kampus berjalan dengan prinsip amanah dan tanggung jawab. Integrasi nilai Islam dalam digitalisasi ini akan memperkuat identitas universitas sebagai lembaga pendidikan yang unggul dalam sains dan berkarakter spiritual tinggi.(Title, Categories, and Year 2024)

2. Strategi Penguatan Manajemen sumber daya manusia Digital.

Strategi yang diterapkan meliputi pelatihan literasi digital, rekrutmen berbasis aplikasi, penguatan budaya kerja Islami, dan pengembangan kepemimpinan digital. Strategi pertama yang diterapkan oleh Universitas Islam Aceh dalam memperkuat manajemen sumber daya manusia di era digital adalah pelatihan literasi digital. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menggunakan teknologi informasi secara efektif dan produktif. Literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan menggunakan perangkat teknologi seperti komputer, aplikasi perkantoran, dan Learning Management System (LMS), tetapi juga pemahaman terhadap etika digital, keamanan siber, dan pengelolaan data secara profesional. Pelatihan dilakukan secara bertahap melalui workshop, pelatihan online, serta pendampingan langsung oleh tim teknologi informasi universitas. Dengan meningkatkan literasi digital, diharapkan seluruh Sumber Daya Manusia mampu beradaptasi dengan cepat terhadap inovasi teknologi pendidikan dan mendukung efektivitas proses akademik serta administrasi kampus.

Strategi kedua adalah rekrutmen berbasis aplikasi digital**.** Proses rekrutmen yang sebelumnya dilakukan secara manual kini mulai bertransformasi dengan memanfaatkan sistem digital untuk mempercepat, mengefisienkan, dan mengefektifkan proses seleksi tenaga kerja. Universitas Islam Aceh mulai menerapkan sistem e-recruitment, di mana pelamar dapat mengunggah berkas, mengikuti tes daring, dan melakukan wawancara melalui platform virtual. Pendekatan ini memungkinkan manajemen untuk menilai calon pegawai secara objektif berdasarkan data kompetensi yang terintegrasi secara digital. Selain itu, sistem ini juga mengurangi potensi bias dan meningkatkan transparansi dalam proses penerimaan pegawai. Dengan demikian, universitas dapat memperoleh Sumber Daya Manusia yang unggul dan memiliki kemampuan digital sesuai dengan tuntutan era modern.

Strategi ketiga yang diterapkan adalah penguatan budaya kerja Islami dalam konteks digitalisasi**.** Transformasi digital tidak boleh menghilangkan nilai-nilai spiritual dan moral yang menjadi ciri khas universitas Islam. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia di Universitas Islam Aceh tetap berlandaskan prinsip-prinsip Islam seperti amanah (tanggung jawab), ihsan (profesionalisme), dan shiddiq (kejujuran). Nilai-nilai ini diinternalisasikan melalui pelatihan etika digital Islami, penggunaan teknologi yang beretika, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif berbasis ukhuwah. Dengan cara ini, setiap individu di lingkungan universitas diharapkan mampu memanfaatkan teknologi tidak hanya untuk efisiensi kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk memperkuat karakter spiritual dan integritas moral dalam menjalankan tugas profesional.(Mahmudah, Dewi, and Ismail 2024)

Strategi keempat adalah pengembangan kepemimpinan digital (digital leadership). Dalam era transformasi teknologi, peran pemimpin menjadi sangat krusial untuk mengarahkan perubahan organisasi menuju digitalisasi yang berkelanjutan. Pimpinan fakultas dan unit kerja di Universitas Islam Aceh dituntut memiliki kemampuan memimpin berbasis data, memahami tren teknologi, dan mampu menginspirasi bawahan untuk beradaptasi dengan perubahan. Digital leadership tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kecerdasan emosional dan spiritual dalam memimpin tim. Universitas perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan digital agar para pemimpin akademik mampu membuat kebijakan berbasis data (*data-driven decision making*), mendorong kolaborasi lintas unit secara virtual, serta menjaga keseimbangan antara inovasi teknologi dan nilai-nilai keislaman. Dengan penguatan kepemimpinan digital, transformasi Sumber Daya Manusia di lingkungan universitas akan berjalan lebih efektif, terarah, dan berkelanjutan.(Assyava and Firdaus 2024)

3. Implikasi terhadap Pengembangan Universitas Islam.

Integrasi manajemen sumber daya manusia digital berdampak positif pada efisiensi administrasi, transparansi penilaian kinerja, dan peningkatan produktivitas. Namun, keberhasilan strategi memerlukan dukungan kebijakan dan komitmen pimpinan universitas. Integrasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi administrasi universitas. Proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat disederhanakan melalui penggunaan sistem informasi manajemen (SIM) berbasis teknologi. Misalnya, pengajuan cuti, penilaian kinerja dosen, serta pelaporan kegiatan tridharma dapat dilakukan secara daring melalui platform kampus terpadu. Efisiensi ini tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan manusia (human error) dalam pengelolaan data pegawai. Di Universitas Islam Aceh, digitalisasi administrasi Sumber Daya Manusia membantu mempercepat proses pengambilan keputusan dan memperkuat koordinasi antarunit kerja, sehingga aktivitas operasional kampus dapat berjalan lebih efektif dan terukur. Penerapan sistem manajemen Sumber Daya Manusia digital turut memperkuat transparansi dalam penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Sistem berbasis data memungkinkan setiap pegawai untuk memantau capaian kinerja secara real-time dan terukur berdasarkan indikator yang objektif. Penilaian ini mencakup publikasi ilmiah, kehadiran mengajar, keterlibatan dalam penelitian, dan kontribusi sosial keagamaan. Dengan sistem yang transparan, dosen dan staf akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas karena setiap kontribusi dapat dilihat dan dihargai secara adil. Transparansi juga menciptakan iklim organisasi yang sehat dan kompetitif, di mana setiap individu berusaha memberikan kinerja terbaiknya tanpa kekhawatiran akan ketidakadilan administratif.

Penggunaan teknologi digital berimplikasi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja dan kualitas layanan pendidikan. Sumber Daya Manusia yang melek teknologi mampu mengoptimalkan berbagai aplikasi digital untuk mempercepat tugas rutin, meningkatkan kolaborasi antarpegawai, serta memperluas akses terhadap sumber daya akademik global. Sebagai contoh, dosen yang telah terbiasa menggunakan platform pembelajaran digital dapat mengelola kelas secara lebih dinamis dan interaktif, sementara staf administrasi mampu memberikan layanan cepat berbasis data digital yang akurat. Dengan demikian, transformasi digital Sumber Daya Manusia tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga memperkuat citra universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam yang adaptif, profesional, dan unggul dalam inovasi.

Keberhasilan strategi digitalisasi manajemen Sumber Daya Manusia sangat bergantung pada dukungan kebijakan dan komitmen pimpinan universitas. Pimpinan memiliki peran penting sebagai motor penggerak perubahan melalui kebijakan yang berpihak pada penguatan kapasitas Sumber Daya Manusia dan pembangunan infrastruktur digital. Tanpa kebijakan yang konsisten dan dukungan anggaran yang memadai, transformasi digital hanya akan berhenti pada tataran konsep. Oleh karena itu, Universitas Islam Aceh perlu memastikan adanya komitmen kelembagaan jangka panjang melalui roadmap transformasi digital, pembentukan unit khusus pengembangan Sumber Daya Manusia digital, serta monitoring dan evaluasi berkala. Dengan sinergi antara kebijakan, komitmen, dan partisipasi seluruh civitas akademika, universitas Islam dapat berkembang menjadi institusi pendidikan modern yang tetap berpegang pada nilai-nilai spiritual dan keislaman dalam setiap inovasinya.(Marlina 2023)

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia dalam era digital pada Universitas Islam Aceh menghadapi berbagai tantangan seperti kesenjangan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, dan perlunya integrasi nilai Islam dalam digitalisasi. Strategi yang efektif meliputi pelatihan digital, sistem rekrutmen berbasis teknologi, dan penguatan budaya kerja Islami. Dengan strategi ini, universitas Islam dapat beradaptasi dengan transformasi digital tanpa kehilangan jati diri keislamannya.

DAFTAR PUSTAKA

Adenuddin Alwy, M. 2022. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSA MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1(10):2265–76. doi: 10.54443/sibatik.v1i10.334.

Arung Nazarudin, Muhammad. 2024. "Transformasi Digital Dalam Pengelolaan Sdm:Tantangan Dan Peluang Di Era Industri 5.0." *Jma)* 2(11):3031–5220.

Assyava, Mochammad, and Aulia Firdaus. 2024. "STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL." *Jma)* 2(11):3031–5220.

Bayu Dame Ginting Fakultas Psikologi, Aron, Universitas Diponegoro, Jl Sunario, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang, and Jawa Tengah. 2024. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efektivitasnya Terhadap Organisasi Atau Perusahaan." *Jurnal Empati* 13:543 47.

Faidz, Nudzuluk. 2024. "PENGEMBANGAN SDM DI ERA DIGITAL: TRANSFORMASI DAN ADAPTASI KOMPETENSI." *Jurnal Media Akademik* 2(11):2–9.

Fenny Prezita, Eva Vania, Eki Pratika, Sri Astuti, Dina Roaini, Bahrul Ulum. 2024. "Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital." *Jurnal Manajemen,Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)* 1(2):316–25. doi:10.59971/jamapedik.v1i2.66.

Johnson, A. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi." 1:48–54.

Mahmudah, Anis Nur, Yuliana Dewi, and Iriani Ismail. 2024. "Optimalisasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Digital." *Jurnal Media*

Akademik (JMA) 2(12):1–20.
Marlina, D. 2023. "Digitalisasi Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Teknologi Manufaktur* 1299–1304.
Title, Pkm, Activity Categories, and Pkm Proposed Year. 2024. "Peningkatan Kapasitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Pada Perusahaan PT. Medan Bersama Sukses." 53–62.