

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era transformasi digital, dinamika dunia kerja dan pengelolaan organisasi telah mengalami perubahan yang signifikan. Teknologi digital bukan lagi sekadar alat pendukung, melainkan telah menjadi elemen kunci dalam memastikan keberlangsungan dan daya saing organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai bagian inti dari organisasi turut merasakan dampak dari pengaruh penggunaan teknologi digital ini. Sistem manajemen berbasis teknologi, seperti *Human Resource Information Systems* (HRIS), aplikasi kolaborasi tim, serta analitik berbasis data besar, telah membuka peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan SDM.¹

Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan sejak dimulainya era digital. Era digital telah memberikan dampak yang signifikan bagi cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Di era digital, perusahaan tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia mereka.²

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Di era transformasi digital, organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai inovasi teknologi guna meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional. Dalam konteks manajemen SDM, penggunaan teknologi digital telah membuka peluang untuk menciptakan proses kerja yang lebih efektif, transparan, dan terintegrasi. Teknologi seperti sistem manajemen SDM berbasis

¹ Desti Innayah et al., “Dampak Teknologi Dan Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital,” *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* 4, no. Agustus (2024): 439–45.

² Dian Sudiantini et al., “Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang,” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 2, no. 2 (May 26, 2023): 262–69

cloud, analitik data karyawan, dan aplikasi komunikasi kolaboratif semakin banyak digunakan untuk mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja.³

Teknologi digital memanfaatkan teknologi komputer modern untuk mengubah sumber informasi tradisional seperti gambar, teks suara, dan lain-lain menjadi sumber informasi berupa angka. Teknologi digital dapat mengenali dan melakukan operasi, pemrosesan, penyimpanan, transisi, penyebaran, dan pemulihan.⁴

Teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan modern. Dengan kemampuannya untuk menyediakan akses informasi, memfasilitasi komunikasi, dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai aktivitas, teknologi telah menjadi tulang punggung dari perkembangan sosial, ekonomi, dan budaya di seluruh dunia.⁵

Meskipun demikian, tidak semua organisasi mampu memanfaatkan teknologi digital dengan optimal. Banyak organisasi menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya infrastruktur teknologi, serta minimnya pemahaman tentang pentingnya teknologi digital. Tantangan ini dapat menghambat upaya organisasi dalam mencapai efisiensi manajemen SDM.⁶

Di sisi lain, teknologi digital yang efektif merupakan fondasi penting dalam keberhasilan implementasi strategi organisasi. Pemanfaatan teknologi modern dapat mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan kejelasan peran, serta memperkuat hubungan antarindividu dalam organisasi.⁷ Namun, organisasi modern sering menghadapi tantangan dalam penerapan teknologi digital untuk mencapai efisiensi maksimal.⁸

³ Kezia Laura et al., “Volume 2 ; Nomor 2 ; Februari 2024,” n.d., 31–34

⁴ Wei Wang et al., “Impact of Digital Technology Adoption on Technological Innovation in Grain Production,” *Journal of Innovation and Knowledge* 9, no. 3 (July 1, 2024),

⁵ Ibrahim Bali Pamungkas and Alvin Praditya, “TINJAUAN PUSTAKA: DAMPAK TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK) PADA PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL,” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 7, no. 3 (2024): p-ISSN.

⁶ Zahra Yuliani et al., “Edium Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Model Pemanfaatan Teknologi Digital Di Pesantren,” vol. 1, 2023.

⁷ Muhammad Mofizur Rahman, “Impact of Digital Technology in Higher Education,” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 9, no. 5 (September 20, 2020): 318–25

⁸ Op.cit, 118-119

Penggunaan teknologi digital dianggap mampu mengatasi berbagai hambatan dalam manajemen SDM, seperti keterlambatan informasi, proses kerja manual yang memakan waktu, serta kurangnya keterlibatan karyawan.⁹ Namun, penerapan aspek tersebut sering kali menemui berbagai kendala, termasuk resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan, atau minimnya infrastruktur pendukung.¹⁰

Efisiensi manajemen SDM merupakan elemen yang sangat krusial dalam menciptakan organisasi yang kompetitif dan adaptif di era modern.¹¹ Efisiensi ini tidak hanya mencakup pengurangan biaya operasional, tetapi juga peningkatan produktivitas karyawan, pengelolaan talenta yang lebih baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang inovatif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh teknologi digital dapat mendukung dalam meningkatkan efisiensi manajemen SDM.¹²

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan. Penelitian ini akan mengidentifikasi hambatan dan peluang yang dihadapi lembaga pendidikan dalam implementasinya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efisien dan inovatif.

Permasalahan yang mendasari penelitian yaitu masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang pengaruh teknologi digital terhadap efisiensi manajemen SDM, kurangnya eksplorasi tentang teknologi digital dalam

⁹ Julie Meates, “PROBLEMATIC DIGITAL TECHNOLOGY USE OF CHILDREN AND ADOLESCENTS: PSYCHOLOGICAL IMPACT,” 2001

¹⁰ Khaerul Anwar, dkk. Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Dampak Dan Tantangannya. (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021), 35

¹¹ Wang et al., “Impact of Digital Technology Adoption on Technological Innovation in Grain Production.”

¹² Saadoon Mohsin Salman, Suhair Adel Hamed, and Muthana Zahim Faisal, “LEADERSHIP AND INTERNAL COMMUNICATION STRATEGIES IN PUBLIC ORGANIZATIONS: ANALYTICAL RESEARCH,” *International Journal of Professional Business Review* 8, no. 4 (2023)

meningkatkan efisiensi manajemen SDM, adanya hambatan dalam implementasi teknologi digital, seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pelatihan.¹³

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dianggap perlu untuk meneliti dalam suatu penelitian yang berjudul “Efektivitas Penggunaan Teknologi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi teknologi digital dalam lima fungsi manajemen sumber daya manusia (planning, organizing, staffing, leading, dan controlling) di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat?
2. Apa faktor-faktor internal dan eksternal yang mendukung dan menghambat efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat?
3. Sejauh mana dampak implementasi teknologi digital terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi teknologi digital dalam lima fungsi manajemen sumber daya manusia (planning, organizing, staffing, leading, dan controlling) di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat
2. Untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal yang mendukung dan menghambat efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat

¹³ Lucia Wuersch, Alain Neher, and Marc K. Peter, “Digital Internal Communication: An Interplay of Socio-Technical Elements,” *International Journal of Management Reviews* 25, no. 3 (July 1, 2023): 614–39

3. Untuk menganalisis sejauh mana dampak implementasi teknologi digital terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan manfaat, baik secara Teoritis maupun Praktis

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Teori Manajemen SDM Digital Berbasis Nilai Islam

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan teknologi digital dengan nilai-nilai Islam dalam konteks lembaga pendidikan pesantren. Hasil penelitian akan memperluas kerangka teoritis Gary Dessler tentang fungsi-fungsi manajemen SDM (planning, organizing, staffing, leading, controlling) ke dalam dimensi digital yang berbasis nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam, sehingga memperkaya literatur akademik yang selama ini didominasi oleh perspektif Barat.

b. Konstruksi Model Teoretis Adopsi Teknologi dalam Institusi Pendidikan Islam

Penelitian ini akan menghasilkan kontribusi teoretis dalam memahami model adopsi dan implementasi teknologi digital dalam konteks institusi pendidikan Islam. Hasil penelitian akan memberikan kerangka teoritis baru tentang faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas implementasi teknologi digital, serta dinamika integrasi antara teknologi digital dengan budaya organisasi pesantren yang memiliki karakteristik budaya yang kuat dan spesifik.

c. Elaborasi Teori Efektivitas dan Sustainability Digital Transformation

Penelitian ini akan mengembangkan kerangka teoretis komprehensif tentang indikator dan parameter efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM, serta keberlanjutan transformasi digital di institusi pendidikan. Kontribusi ini akan

memperluas pemahaman teoretis tentang bagaimana mengukur, mengevaluasi, dan mempertahankan keberhasilan implementasi teknologi digital dalam praktik manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan berbasis pesantren.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru mengenai efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat.

b. Untuk Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan berguna untuk penelitian dimasa yang akan datang.

c. Untuk Penulis

Diharapkan bisa menambah wawasan kependidikan mengenai efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat.

d. Untuk Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya kompetensi profesional guru dan efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat.

E. Kerangka Berpikir

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia. Maka dari itu, kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan

zaman adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh Perusahaan yang visioner di era digital.¹⁴

Kata sumber daya manusia (SDM) gabungan dari tiga kata: sumber, daya, manusia. Sumber artinya asal, sementara daya dimaknai sebagai akal, kekuatan, atau kemampuan melakukan sesuatu. Bisa juga daya dijelaskan sebagai kemampuan untuk menghasilkan kekuatan maksimal dalam waktu yang minimal. Adapun manusia dalam bahasa Indonesia artinya makhluk yang berakal budi (mampu menguasai makhluk lain).¹⁵

Era teknologi menuntut organisasi untuk berkembangan dan beradaptasi dengan teknologi untuk meningkatkan kinerja mereka. Faktor penting dalam kinerja organisasi terletak pada kemampuannya untuk beradaptasi dengan perubahan.¹⁶

Untuk menerapkan teknologi ini dengan benar dan membuatnya berfungsi dengan baik dalam sistem pendidikan, teknologi harus dipilih dengan cermat dan diintegrasikan dengan metode pengajaran yang ada. Teknologi digital memperkaya pembelajaran dalam berbagai cara dan menawarkan kesempatan belajar yang harus dapat diakses oleh semua orang. Ini menyediakan akses ke sejumlah besar informasi dan sumber daya. Teknologi digital memiliki potensi yang besar dan sebagian besar belum dimanfaatkan untuk meningkatkan pendidikan.¹⁷

Penelitian mengenai efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Gary Dessler. Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik yang melibatkan aspek-aspek SDM dari posisi

¹⁴ Angga Wahyudi et al., “Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (October 17, 2023): 99–111.

¹⁵ M Firdaus Syamsi et al., “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI,” *Neraca Manajemen, Ekonomi* 2 (2023)

¹⁶ Lina Al Mandlawi, “Digital Technology Adoption In The Context Of Asset Management Organizational Change and the Impact of Managers,” n.d.

¹⁷ Abdumalik Maxkamovich Abduvakhidov, Elzara Toraxanova Mannanova, and Elvir Munirovich Akhmetshin, “Digital Development of Education and Universities: Global Challenges of the Digital Economy,” *International Journal of Instruction* 14, no. 1 (January 1, 2021): 743–60,

manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Dalam era digitalisasi, implementasi fungsi-fungsi manajemen SDM yang meliputi planning, organizing, staffing, leading, dan controlling telah mengalami transformasi signifikan dengan integrasi teknologi digital.¹⁸ Stone et al. menekankan bahwa penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi proses, mengurangi beban administratif, dan meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan.¹⁹

Adopsi teknologi digital dalam manajemen SDM di lembaga pendidikan berbasis pesantren menghadirkan dinamika yang unik. Menurut Wahab (2021), institusi pendidikan Islam termasuk pesantren tengah mengalami transformasi digital untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian Samsudin et al. (2020) menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam manajemen SDM di institusi pendidikan Islam dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Namun, integrasi teknologi digital juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti kesiapan SDM dan infrastruktur (Nurhayati et al., 2022), maupun eksternal seperti kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi (Adnan & Anwar, 2020).

Dalam konteks MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat, efektivitas penggunaan teknologi digital dalam manajemen SDM akan dianalisis berdasarkan lima fungsi manajemen menurut Dessler. Analisis efektivitas teknologi digital dalam fungsi planning akan melihat bagaimana teknologi membantu dalam perencanaan kebutuhan SDM dan pengembangan prosedur.²⁰ Dalam fungsi organizing, fokus analisis terletak pada penggunaan platform digital dalam pendelegasian wewenang dan koordinasi kerja. Sementara itu, efektivitas teknologi digital dalam fungsi staffing mencakup sistem rekrutmen digital,

¹⁸ Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited.

¹⁹ Stone, D. L., Deadrick, D. L., & Kimberly, M. L. (2023). Influence of technology on the future of HR processes and practices. *Journal of Business and Psychology*, 38(2), 247-270.

²⁰ Thite, M. (2022). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25(1), 1-17.

platform pelatihan online, dan sistem penilaian kinerja berbasis digital.²¹ Untuk fungsi leading, analisis berfokus pada sistem komunikasi digital untuk kepemimpinan dan platform motivasi berbasis teknologi. Terakhir, dalam fungsi controlling, efektivitas teknologi digital dianalisis dari segi sistem monitoring kinerja digital dan dashboard evaluasi berbasis teknologi.²²

Analisis efektivitas ini tidak terlepas dari identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi teknologi digital dalam manajemen SDM di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat. Faktor internal meliputi kesiapan SDM dalam adopsi teknologi, infrastruktur teknologi yang tersedia, dan kesesuaian dengan budaya organisasi pesantren.²³ Sementara faktor eksternal mencakup kebijakan pendidikan terkait digitalisasi, perkembangan teknologi terkini, dan tuntutan stakeholder.²⁴ Memahami faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan model integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Penelitian ini menggabungkan Model Penerimaan Teknologi dari Davis (1989) dengan teori manajemen SDM strategis dari Gary Dessler untuk membangun kerangka analisis yang menyeluruh. Model Penerimaan Teknologi menjelaskan bahwa efektivitas teknologi dipengaruhi oleh persepsi manfaat teknologi dalam meningkatkan kinerja, persepsi kemudahan penggunaan teknologi, sikap positif terhadap penggunaan teknologi, dan niat untuk menggunakan teknologi secara berkelanjutan.²⁵ Penggabungan dengan fungsi manajemen SDM Dessler menunjukkan bahwa efektivitas perencanaan SDM digital bergantung pada persepsi manfaat sistem dalam peramalan dan perencanaan strategis, struktur organisasi digital efektif jika kemudahan

²¹ Wahab, A. (2021). Digital transformation in Islamic educational institutions: Trends and implications. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 2(1), 65-78.

²² Marler, J. H., & Parry, E. (2023). Technological innovations in human resource management: Implications for people analytics and workforce planning. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(5), 946-968

²³ Nurhayati, E., Rizal, A. S., & Supriadi, U. (2022). Digital transformation in Islamic educational institutions: Challenges and strategies. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 3(1), 23-37

²⁴ Adnan, M., & Anwar, K. (2020). Online learning amid the COVID-19 pandemic: Students' perspectives. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 2(1), 45-51.

²⁵ Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340

penggunaan tinggi dalam sistem koordinasi dan komunikasi, proses rekrutmen dan seleksi digital berhasil jika sikap positif dari semua pihak terkait, kepemimpinan digital efektif jika niat tinggi dalam menggunakan platform kepemimpinan, dan sistem kontrol digital optimal jika terintegrasi dengan tingkat penerimaan yang tinggi.²⁶

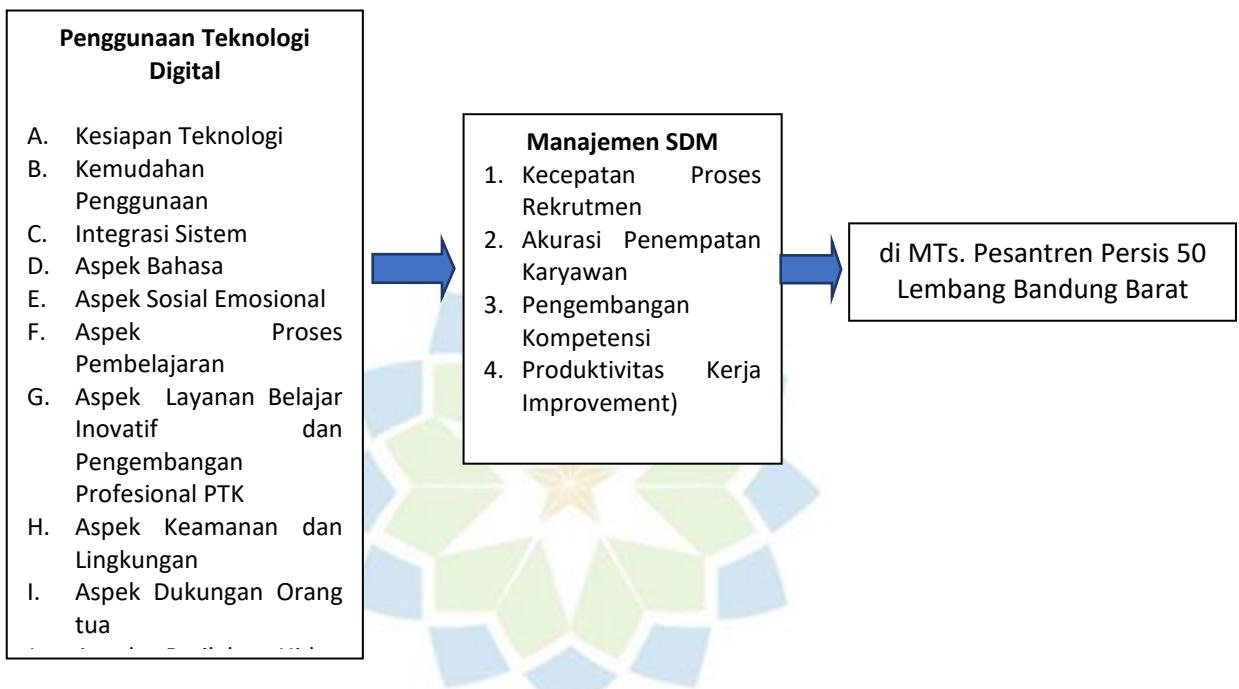
Pengetahuan yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan model manajemen SDM berbasis teknologi digital yang sesuai dengan konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren. Sebagaimana ditekankan oleh Thite, keberhasilan transformasi digital dalam manajemen SDM tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada kesesuaian implementasi dengan konteks organisasi dan kapabilitas SDM yang tersedia.²⁷ Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model integrasi teknologi digital dalam manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan untuk MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat serta strategi optimalisasi teknologi digital untuk peningkatan kualitas manajemen SDM di lembaga pendidikan berbasis pesantren.



²⁶ Dessler, Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

²⁷ Thite, M. (2022). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25(1), 1-17

“Efektivitas Penggunaan Teknologi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Pesantren Persis 50 Lembang Bandung Barat”



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis, beberapa karya tulis ilmiah yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya:

1. Reinaldy Achmad Pradana dkk. (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital” (Jurnal). Penelitian bertujuan untuk memperkenalkan aspek digitalisasi dan robotisasi dalam pekerjaan praktisi SDM, mengidentifikasi aspek positif dan negatif dari fenomena ini, dan tantangan bagi SDM yang diciptakan oleh teknologi digital baru. Hasil penelitian digitalisasi merupakan tantangan besar bagi pengusaha, pekerja dan otoritas publik, dan tantangan tersebut perlu dipahami sepenuhnya sehingga opsi kebijakan yang paling tepat dapat diidentifikasi untuk mengubahnya menjadi peluang bagi semua. Pengaruh teknologi digital berdampak pada kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan

yang berbeda dan mengubah tingkat penggunaannya saat ini di tempat kerja. Hasil analisis menunjukkan peningkatan permintaan keterampilan digital di banyak pekerjaan dalam beberapa tahun terakhir. Tren ini diperkirakan akan terus berlanjut berkembang karena semakin banyaknya pekerjaan yang menuntut karyawan untuk menggunakan TIK dan memiliki keterampilan digital.²⁸

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada focus penelitiannya di Peran Era digital sedangkan pada penelitian ini secara umum fokus kepada efisiensi penggunaan teknologi digital. Persamaannya terletak pada penggunaan teknologi digital.

2. Desti Innayaah dkk. (2024) dengan judul "Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital" (Jurnal). Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting mengenai transformasi manajemen SDM di era digital. Pertama, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana praktik manajemen SDM konvensional bertransformasi menjadi sistem yang lebih digital, termasuk perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM. Kedua, penelitian ini berhasil memetakan kompetensi-kompetensi kunci yang dibutuhkan di era teknologi maju dan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang perlu diatasi dalam konteks digitalisasi. Ketiga, penelitian ini mengidentifikasi berbagai peluang dalam manajemen SDM digital, seperti peningkatan efisiensi proses administratif, pengambilan keputusan berbasis data, optimalisasi proses rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan program pelatihan yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap beberapa tantangan dalam implementasi manajemen SDM digital, termasuk kebutuhan adaptasi terhadap perubahan teknologi, pengembangan kompetensi digital, manajemen perubahan organisasi, serta isu-isu terkait keamanan data dan privasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman transformasi

²⁸ Reinaldy Achmad Pradana et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital," *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development* 2, no. 09 (2023): 1806–17,

manajemen SDM di era digital dan menyediakan kerangka kerja yang dapat digunakan untuk pengembangan strategi SDM yang lebih efektif di masa depan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pembahasan yang menekankan pentingnya mengintegrasikan teknologi dan inovasi dalam manajemen SDM. sedangkan pada penelitian ini secara umum menganalisis dampak integrasi teknologi terhadap SDM terkait. Persamaannya terletak pada pengaruh penggunaan teknologi digital.²⁹

3. Angga Wahyudi dkk. (2023) dengan judul "Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumberdaya Manusia" (Jurnal). Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting. Pertama, terjadi perubahan paradigma yang signifikan dalam manajemen SDM, di mana terdapat pergeseran dari pendekatan administratif yang dominan di era pra-digital menuju pendekatan yang lebih menekankan pada keterampilan digital. Kedua, penelitian ini mengidentifikasi pentingnya pengembangan keterampilan digital sebagai kompetensi kunci dalam dunia kerja modern, yang menjadi fokus utama dalam pengembangan kapasitas karyawan. Ketiga, penelitian ini menemukan bahwa pendekatan berbasis kompetensi menjadi metode yang lebih sesuai dalam menghadapi perubahan teknologi yang cepat, memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif terhadap transformasi digital. Keempat, penelitian ini menegaskan peran strategis manajemen SDM sebagai fasilitator utama dalam proses adaptasi digital dan kontributor penting bagi kesuksesan organisasi di era digital. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya transformasi digital dalam manajemen SDM dan menekankan peran krusial pengembangan keterampilan digital untuk mencapai kesuksesan organisasi di era modern.

²⁹ Innayah et al., "Dampak Teknologi Dan Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital." Hal. 439

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pembahasan yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas karyawan, sedangkan pada penelitian ini secara umum menganalisis dampak integrasi teknologi terhadap SDM terkait. Persamaannya terletak pada pengaruh penggunaan teknologi digital.³⁰

4. Dian Sudiantini dkk. (2023) dengan judul "Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Era Digital Sekarang" (Jurnal). Hasil penelitian mengungkapkan beberapa temuan penting. Pertama, teknologi telah memberikan dampak signifikan dalam memudahkan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas organisasi, serta membuka berbagai peluang baru bagi perkembangan perusahaan. Kedua, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi faktor kunci dalam transformasi operasional perusahaan, di mana kemampuan perusahaan dalam mengadaptasi dan memanfaatkan teknologi secara efektif menjadi penentu keunggulan kompetitif mereka di pasar. Ketiga, penelitian ini juga mengidentifikasi perubahan fundamental dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di era digital, terutama dalam aspek perekrutan, pelatihan, dan motivasi karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya adaptasi teknologi dalam manajemen SDM sebagai respon terhadap tuntutan era digital yang terus berkembang.
- Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pembahasan yang menekankan pentingnya daya saing dan daya jual SDM, sedangkan pada penelitian ini secara umum menganalisis dampak integrasi teknologi dan efisiensi terhadap SDM terkait. Persamaannya terletak pada pengaruh penggunaan teknologi digital.³¹
5. M. Adenuddin Alwy (2022) dengan judul "Manajemen Sumberdaya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumberdaya Manusia

³⁰ Angga Wahyudi et al., "Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia." Hal. 99

³¹ Dian Sudiantini et al., "Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang." Hal. 262

Generasi Berikutnya" (Jurnal). Hasil penelitian ini mengungkapkan temuan penting bahwa para sarjana manajemen sumber daya manusia masih memandang peran-peran tradisional SDM sebagai komponen fundamental, namun dengan transformasi signifikan dalam cara pelaksanaannya. Transformasi ini ditandai dengan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan ketangkasan dalam pelaksanaan tugas-tugas SDM, yang dimungkinkan oleh adanya literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM. Penelitian ini memberikan implikasi dan rekomendasi yang bernilai bagi organisasi dan institusi pendidikan tinggi dalam mempersiapkan generasi berikutnya dari manajer SDM untuk menghadapi tantangan era digital.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pembahasan peran peran tradisional SDM sebagai komponen yang fundamental, sedangkan pada penelitian ini secara umum menganalisis dampak integrasi teknologi dan efisiensi terhadap SDM terkait. Persamaannya terletak pada pengaruh penggunaan teknologi digital.³²

6. Ragil Utomo (2023) dengan judul "Upaya Meningkatkan Keterampilan Guru Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Amanah Ummah Surakarta Tahun Ajaran 2022/2023" (Thesis). Hasil penelitian ini mengungkapkan kerjasama para guru dengan saling sharing keilmuan terkait keterampilan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di SDI Amanah Ummah menjadi sebuah daya dorong tersendiri bagi para guru dalam pengembangan potensi serta terbentuknya tempat kerja yang kondusif. Tempat kerja yang produktif merupakan suatu dorongan bagi individu atau kelompok untuk berproduksi dan menghasilkan yang terbaik dalam pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Seseorang akan

³² M. Adenuddin Alwy, "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, no. 10 (2022): 2265–76

lebih menghayati pekerjaannya ketika dia memahami pekerjaan tersebut, memahami kebiasaan dalam bekerja dan juga memahami tim kerjanya.³³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pembahasan yaitu focus kepada guru TIK, sedangkan dalam penelitian ini focus kepada penggunaan teknologi digitalnya. Persamaannya terletak pada pengaruh penggunaan teknologi digital.



³³ Ragil Utomo et al., “Tesis Upaya Meningkatkan Keterampilan Guru Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Amanah Ummah Surakarta Tahun Ajaran,” 2023.