

SKRIPSI

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE**



OLEH:

**MIFTAHUL JANNAH
2220203886231027**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DIGITAL
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE**



OLEH:

**MIFTAHUL JANNAH
2220203886231027**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

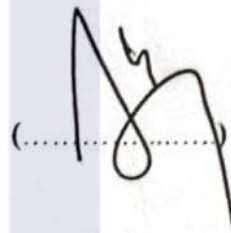
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2026

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru
Berbasis Digital Di UPT SMA Negeri 1
Parepare
Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
Nomor Induk Mahasiswa : 2220203886231027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Dasar Penetapan Pembimbing : B-3285/In.39/FTAR.01/PP.00.9/10/2025

Disetujui Oleh:
Pembimbing : Drs. Ismail, M.M.
NIP : 19631207198703 1 003



Mengetahui:
Dekan Fakultas Tarbiyah

Dr. Ahdar, M.Pd.I
NIP. 19761230 200501 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru
Berbasis Digital Di UPT SMA Negeri 1
Parepare
Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
Nomor Induk Mahasiswa : 2220203886231027
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Dasar Penetapan Penguji : B.2236/In.39/FTAR.01/PP.00.9/06/2026
Tanggal Kelulusan : 01 Juli 2026

Disahkan Oleh Komisi Penguji:

Drs. Ismail, M.M.

(Ketua)

Dr. Abdullah Thahir, M.Si.

(Anggota)

Dr. Dika Tripitasari, S.Pd., M.Pd.

(Anggota)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Ahdar, M.Pd.I

NIP.19761230 200501 2 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ
أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Allah swt., atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad saw., sebagai teladan untuk menuju jalan kebenaran.

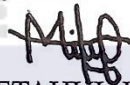
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun berkat doa, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, proses ini dapat dilalui dengan penuh semangat. Dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada orang tua tercinta, ayahanda Abdul Asis dan ibunda Hasnah, atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah penulis hingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dan meraih gelar Sarjana Pendidikan. Kehadiran beliau berdua menjadi alasan utama penulis untuk terus bertahan dan melangkah meraih mimpi di masa depan. Sebagaimana lirik lagu “Bunda” oleh Melly Goeslaw, “Kasihmu takkan pernah terganti, selamanya akan kuingat.” Selanjutnya penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd., sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare.
2. Dr. Ahdar, M.Pd.I., sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare.
3. Drs. Ismail, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar dan bijaksana telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Dr. Abdullah Thahir, M.Si., selaku penguji I dan Dr. Dika Tripitasari, S.Pd., M.Pd. selaku penguji II yang telah bersedia memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh staf IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian di IAIN Parepare.
6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Parepare yang telah memberikan arahan, bimbingan dan ilmu selama penulis mengenyam Pendidikan di IAIN Parepare, khususnya Fakultas Tarbiyah.
7. Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di UPT SMA Negeri 1 Parepare yang telah memberikan bantuan dan informasi pada saat penelitian.
8. Saudara penulis Muhammad Afdal, S.T., dan Saudari penulis Auliah Ramadhani yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian studi serta Sepupu Nazihah Husaini yang ikut turut langsung kelapangan menemani penelitian saya.
9. Teman-teman mahasiswa Ulfa Dwiyantri Sunardi, Dewi Angraini, Nazwa Atsillah, Nurlili Iswana, Huznun Maqfirah, dan teman-teman seperjuangan MPI angkatan 22 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Parepare, 27 Mei 2026 M
10 Dzulhijjah 1447 H

Penyusun,


MIFTAHUL JANNAH
NIM 2220203886231027

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 2220203886231027
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 10 Mei 2004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital Di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 05 Juni 2026

Penyusun,



MIFTAHUL JANNAH

NIM 2220203886231027

ABSTRAK

Miftahul Jannah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital DiUPT SMA Negeri 1 Parepare* (dibimbing oleh Bapak Ismail)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi profesional guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Permasalahan utama yang dikaji adalah bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia berbasis digital diterapkan di UPT SMA Negeri 1 Parepare. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan strategi manajemen yang digunakan sekolah serta mengidentifikasi faktor pendukung dan hambatan dalam proses peningkatan kompetensi guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Analisis penelitian berlandaskan teori manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) yang dipadukan dengan konsep kompetensi profesional guru dalam konteks pendidikan berbasis digital.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare telah berjalan cukup baik melalui pelatihan rutin tiga hingga lima kali setiap semester, pemanfaatan fasilitas digital seperti laptop, LCD proyektor, *Smart TV*, dan laboratorium komputer, serta dukungan tenaga IT sekolah. Hambatan yang ditemukan adalah keterbatasan jaringan internet yang kadang tidak stabil sehingga memperlambat pengelolaan data guru melalui aplikasi SKP *Online*. Secara keseluruhan, strategi manajemen berbasis digital terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek infrastruktur dan pendampingan teknologi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Profesional Guru, Berbasis Digital

DAFTAR ISI

HALAMAN	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	9
B. Tinjauan Teoritis.....	13
C. Kerangka Konseptual.....	24
D. Kerangka Pikir	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Fokus Penelitian.....	30
D. Jenis dan Sumber Data	31

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	32
F. Uji Keabsahan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN.....	V
BIODATA PENULIS	XXXI

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Relevan	11



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	27
4.1	Tabel Data Guru	44
4.2	Tampilan Aplikasi Kinerja SKP Online	44
4.3	Rapat Virtual Guru	48
4.4	Kegiatan di Laboratorium Komputer	49
4.5	Dokumentasi Diskusi Kelompok dengan Perangkat Digital	53
4.6	Dokumentasi Pembelajaran Menggunakan Layar Proyektor/LCD	53
4.7	Dokumentasi Laboratorium Komputer	54
4.8	Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai	59

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Keputusan Penetapan Pembimbing/Tugas Akhir Mahasiswa	Terlampir
Lampiran 2	Surat Izin Meneliti dari Kampus	Terlampir
Lampiran 3	Surat Izin Penelitian dari Kantor Dinas Penanaman Modal Satu Pintu Kota Parepare	Terlampir
Lampiran 4	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari UPT SMA Negeri Parepare	Terlampir
Lampiran 5	Pedoman Observasi	Terlampir
Lampiran 6	Pedoman Wawancara	Terlampir
Lampiran 7	Surat Keterangan Wawancara	Terlampir
Lampiran 8	Transkrip Wawancara	Terlampir
Lampiran 9	Dokumentasi	Terlampir
Lampiran 10	Biodata Penulis	Terlampir

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	Ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أَوْ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا ... آ ...	<i>fathah dan alif dan yá'</i>	Ā	a dan garis di atas
إ -	<i>kasrah dan yá'</i>	Î	i dan garis di atas
ؤ	<i>dammah dan wau</i>	Û	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *tā marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ	: <i>Rauḍah al-jannah</i> atau <i>Rauḍatul jannah</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>Al-madīnah al-fāḍilah</i> atau <i>Al-madīnatul fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>Al-hikmah</i>

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasinya ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>Rabbanā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>Najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>Al-Haqq</i>
الْحَجُّ	: <i>Al-Hajj</i>
نُعَمُّ	: <i>Nu'ima</i>
عُدُّوْ	: <i>'Aduwwun</i>

Jika huruf ي bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasinya seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيّ	: <i>'Arabi</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)
عَلِيّ	: <i>'Ali</i> (bukan <i>'Alyy</i> atau <i>'Aly</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah*

maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukan asy- syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalزالah (bukan az-zalزالah)
الْفَلْسَفَةُ	: al-falsafah
الْبِلَادُ	: al-biladu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (,) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْءُ	: al-nau
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

9. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau kedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dīnullah*

بِاللَّهِ : *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fī rahmmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi’a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur’an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naşr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naşr Hamīd (bukan: Zaid, Naşr Hamīd Abū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

swt.	=	<i>subhānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>şallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS .../ ...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص = صفحة

دم	=	بدون مكا
صلعم	=	صلی اللہ علیہ وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- Ed : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa Indonesia kata “editor berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan miring. Alternatifnya, digunakan singkat dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata Juz
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam masa globalisasi, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mengalami kemajuan pesat, sehingga membawa perubahan besar di berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan.¹ Perubahan ini tidak hanya mengubah cara manusia bekerja, tetapi juga cara mereka mendapatkan ilmu pengetahuan. Pendidikan yang dahulu bergantung pada metode tradisional kini mulai beralih ke arah digital, dengan menggunakan teknologi modern sebagai alat utama dalam proses belajar mengajar.²

Transformasi digital di bidang pendidikan mengharuskan lembaga pendidikan untuk cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi.³ Perubahan ini mendorong sekolah dan guru untuk memanfaatkan berbagai platform digital seperti *Learning Management System* (LMS), aplikasi pembelajaran online, serta berbagai media teknologi lainnya agar proses belajar mengajar lebih efektif.⁴

Dalam pendidikan saat ini, guru memiliki peran penting sebagai penggerak utama dalam menghasilkan pembelajaran yang inovatif dan menggunakan teknologi. Seorang guru tidak hanya memberi informasi, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, inovator, dan motivator yang bisa menggunakan

¹ Ni Made Fanny Dianis Svari and Kadek Dwi Arlinayanti, "Perubahan Paradigma Pendidikan Melalui Pemanfaatan Teknologi Di Era Global," *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 4, no. 3 (2024): 50–63.

² Agus Sriyanta, "Kemajuan Digital Dalam Pembelajaran Mengubah Paradigma Pendidikan," *Jurnal Tahsinia* 4, no. 2 (2023): 312–25.

³ Sofyan Yahya, "Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Studi Kasus Pada Madrasah Berbasis Teknologi Di Era Society 5.0," *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2025): 400–409.

⁴ Apriani Riyanti and B A Rukiyanto, "Implementasi Sistem Manajemen Pembelajaran Berbasis Teknologi Untuk Meningkatkan Kualitas Pengajaran Dan Kinerja Guru," *Jurnal Review* 7 (2024): 5660–66.

teknologi digital dengan baik.⁵ Hal ini dianggap sangat penting karena teknologi digital bisa membantu guru dan murid dalam memperbaiki proses belajar mengajar agar lebih baik dan lebih cepat.

Di Indonesia, pemerintah sangat peduli dengan peningkatan kualitas pendidikan melalui kebijakan digitalisasi sekolah. Kebijakan seperti Merdeka Belajar, Sekolah Penggerak, dan Digitalisasi Pendidikan menunjukkan komitmen pemerintah untuk memperkuat peran teknologi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.⁶ Dukungan ini diwujudkan dalam bentuk bantuan fasilitas pembelajaran dari Dinas Pendidikan Provinsi hingga Kementerian Pendidikan pusat.

Meskipun sudah ada banyak kebijakan yang diterapkan, masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi.⁷ Untuk mengatasi hal tersebut, lembaga pendidikan ini secara rutin mengadakan pelatihan peningkatan kemampuan sebanyak tiga hingga lima kali setiap semester.⁸ Dari wawancara salah satu guru Sripati Diningrat, S.Sos di SMA Negeri 1 Parepare mengatakan bahwa untuk membantu guru mengatasi hal tersebut, selalu diadakan pelatihan peningkatan kemampuan yang dilaksanakan sebanyak tiga hingga lima kali dalam setiap semester sebagai cara untuk mengurangi hambatan dalam adaptasi terhadap teknologi digital.

Selain itu, integritas antara manajemen sumber daya manusia dengan teknologi digital menjadi hal penting. Penggunaan perangkat digital seperti *smartphone*, laptop, LCD proyektor, serta dukungan tenaga IT sekolah

⁵ Rika Fitri Ramadani, "Peran Guru Sebagai Agen Perubahan Dan Inovator Pendidikan," *INOVASI PENDIDIKAN*, 2025, 33.

⁶ Claudia Wang et al., "Peran Teknologi Dalam Transformasi Pendidikan Di Indonesia," *Kemdikbud* 4, no. 2 (2023): 1–7.

⁷ Yunusman Hulu, "Problematika Guru Dalam Pengembangan Teknologi Dan Media Pembelajaran," *ANTHOR: Education and Learning Journal* 2, no. 6 (2023): 840–46.

⁸ Hulu.

menunjukkan bahwa objek penelitian berusaha memaksimalkan fasilitas digital yang ada, termasuk bantuan dari pemerintah pusat.⁹

Pendidik memiliki tanggung jawab bukan hanya dalam mengajar, tetapi juga dalam mengelola teknologi digital agar bisa mendukung proses belajar mengajar serta meningkatkan kemampuan profesinya. Dalam hal ini, guru di sekolah tersebut tidak mengalami hambatan yang berarti, karena selain mendapatkan pelatihan, mereka sudah terbiasa menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi.¹⁰

Peningkatan kompetensi profesional guru bisa dicapai dengan menggunakan strategi manajemen yang terarah dan berbasis teknologi digital. Peran tenaga IT di sekolah sangat membantu guru dalam memandu penggunaan teknologi digital, terutama melalui dukungan dari guru TIK yang secara aktif membantu dan mendampingi para guru lainnya. Sebagaimana dalam ajaran islam, peningkatan kompetensi dan profesionalisme merupakan bagian dari perintah untuk terus menuntut ilmu. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam Q.S. Al-Mujadalah/58:11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahan:

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”¹¹

⁹ Rolia Ade Astagini, Nur Izzatin Nadifah, and Aisyah Dana Luwihita, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru,” *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 32–43.

¹⁰ Muhammad Aspi, “Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan,” *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEGURUAN* 1, no. 1 (2023): 47–56.

¹¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

Dari ayat Al-Qur'an di atas terlihat bahwa Allah SWT meningkatkan kedudukan bagi orang-orang yang beriman dan memiliki ilmu. Ilmu itu merupakan jalan untuk mendapatkan kebahagiaan yang kekal, serta ilmu merupakan dasar sebelum seseorang berbicara atau bertindak. Ayat ini menekankan betapa pentingnya memperbaiki kualitas diri dan ilmu pengetahuan, termasuk bagi guru sebagai pendidik yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam meningkatkan kemampuan mereka.¹²

Kota Parepare salah satu daerah yang berkembang di Sulawesi Selatan, juga menghadapi perubahan dalam penggunaan teknologi digital di bidang pendidikan. Hal ini didukung oleh adanya akses internet dan fasilitas digital seperti laboratorium komputer yang telah diterapkan di sekolah ini, sehingga membantu dalam kegiatan belajar mengajar serta tata kelola sekolah.

Sekolah yang menjadi objek penelitian memiliki visi menjadi lembaga pendidikan yang memiliki karakter, berprestasi, serta mampu bersaing di tengah era digital. Sekolah ini telah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara digital dengan memanfaatkan berbagai aplikasi yang dikeluarkan oleh pemerintah provinsi, seperti sistem SKP *Online*, dalam mengelola data serta kinerja para guru.

Namun, dalam penerapannya masih ada beberapa tantangan, salah satunya keterbatasan akses internet yang sering kali tidak stabil sehingga memperlambat proses pengelolaan SDM secara digital. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian mendalam tentang bagaimana teknologi digital digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Guru di objek penelitian sudah menerapkan teknologi digital mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai evaluasi pembelajaran dengan menggunakan platform Rumah Pendidikan yang disediakan pemerintah pusat.

¹² Moh. Kholikun, "Konsep Tholabul Ilmi Dalam Kitab Ta'Lim Muta'Alim Karya Burhanul Islam Az-Zarnuji Dan Implementasinya Dengan Pendidikan Sekarang," *Skripsi*, 2022, 1–118.

Berdasarkan observasi peneliti di SMA Negeri 1 Parepare, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital telah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya pelatihan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara rutin setiap semester sebanyak tiga hingga lima kali, pemanfaatan fasilitas digital seperti laptop, LCD proyektor, Smart TV, serta laboratorium komputer, dan dukungan tenaga IT sekolah yang membantu guru dalam penggunaan teknologi.¹³ Namun demikian, peneliti juga menemukan hambatan berupa keterbatasan jaringan internet yang kadang tidak stabil sehingga memperlambat proses pengelolaan data guru melalui aplikasi digital seperti SKP *Online*. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sekolah telah berupaya maksimal, masih diperlukan strategi manajemen yang lebih terarah agar pemanfaatan teknologi digital benar-benar efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi profesional guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare. Sekolah ini menerapkan berbagai strategi seperti pelatihan berbasis digital yang mencakup *workshop*, bimbingan teknis, dan pelatihan In-On-In, dilakukan secara rutin setiap semester sesuai dengan visi dan misi sekolah dalam menciptakan Generasi Emas yang mampu beradaptasi dan memiliki daya saing di tengah era digital.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka yang menjadi pokok utama penelitian pada manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam peningkatan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Parepare ini adalah:

¹³ Sriptati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, Wawancara di Parepare Tanggal 10 Desember 2025.

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare?
2. Bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam pengorganisasian peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare?
3. Bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare?
4. Bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam evaluasi peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya segala yang dilakukan mempunyai tujuan, dimana tujuan dan harapan yang ingin dicapai setelah melakukan suatu kegiatan, demikian pula halnya kegiatan penelitian ini juga merupakan suatu kegiatan yang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare.
2. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam pengorganisasian peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare.
3. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

4. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam evaluasi peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan, terutama di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dalam hal penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital untuk meningkatkan kemampuan profesional guru di SMA Negeri 1 Parepare.
- b. Penelitian ini membantu pembaca memahami bagaimana fungsi manajemen SDM berbasis digital (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi) digunakan dalam mengelola sumber daya manusia di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kesempatan dan informasi bagi peneliti lain agar dapat melanjutkan penelitian lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia berbasis digital, khususnya dalam hal meningkatkan kompetensi profesional guru. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi pengetahuan dan pengalaman baru bagi para guru dan pendidik tentang pentingnya menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.
- b. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi para kepala sekolah, guru maupun *stakeholder* pendidikan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM berbasis digital, sehingga bisa meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Parepare.

- c. Untuk masyarakat dan pihak-pihak yang terkait di Parepare, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai pentingnya menerapkan manajemen SDM yang berbasis digital dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja guru, sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Pada bagian ini, dijelaskan beberapa peneliti yang sebelumnya telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Dengan memperhatikan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti diharapkan dapat memahami persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dijalankan. Berdasarkan hasil pencarian yang telah dilakukan, terdapat tiga penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang sedang dibahas, yaitu:

Penelitian pertama, yang ditulis oleh Nurul Muwaffiqah Ridwan dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dalam Peningkatan Kompetensi Guru" pada tahun 2024. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul Muwaffiqah Ridwan ini berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital, seperti menggunakan sistem informasi sekolah, melakukan pelatihan yang didukung teknologi, serta memanfaatkan platform digital, kompetensi guru dapat meningkat secara perlahan. Dengan adanya sistem digital, sekolah mampu melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan secara lebih akurat, menyusun program pengembangan yang sesuai dengan profil kompetensi guru, serta memantau hasil pelatihan melalui evaluasi berbasis data. Penelitian ini juga menekankan pentingnya proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi pelatihan guru yang terhubung dengan teknologi digital.¹⁴

Penelitian kedua, yang ditulis oleh Alfin Khofifah dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 01 Jelbuk Jember" pada tahun 2025. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfin Khofifah ini berfokus pada bagaimana manajemen sumber

¹⁴ Nurul Muwaffiqah Ridwan, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare," 2024.

daya manusia diterapkan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui aspek perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur, dokumentasi, serta triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan dengan analisis kebutuhan terhadap beban kerja guru, rekrutmen dilaksanakan secara eksternal termasuk merekrut alumni dengan pendidikan yang sesuai kemudian melalui seleksi administrasi, wawancara, dan praktik mengajar, sedangkan pelatihan dan pengembangan lebih banyak dilakukan melalui belajar mandiri dan kelompok yang dijalankan sebagai rutinitas sekolah. Penelitian ini menekankan bahwa manajemen SDM yang baik dapat membantu guru mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkelanjutan.¹⁵

Penelitian ketiga, yang ditulis oleh Revana Oktaviani dengan judul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Era Digital" pada tahun 2024. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Revana Oktaviani menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang efektif, seperti pelatihan terus menerus, bimbingan berbasis teknologi, serta kerja sama antar guru, dapat meningkatkan kemampuan profesional para guru di masa digital. Penelitian ini menganalisis implementasi manajemen SDM melalui tahapan rekrutmen tertutup, seleksi administrasi dan wawancara, serta program pengembangan seperti supervisi kelas, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan partisipasi dalam workshop serta seminar. Penelitian ini juga menemukan bahwa usia dan tingkat kemampuan digital guru menjadi hambatan dalam menerapkan manajemen SDM berbasis digital.¹⁶

¹⁵ Alfin Khofifah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 01 Jelbuk Jember," 2025.

¹⁶ Revana Oktaviani, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare" (2024).

Untuk mengetahui lebih jelas persamaan dan perbedaannya dapat diperhatikan dari tabel berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dalam Peningkatan Kompetensi Guru. Nurul Muwaffiqah Ridwan (2024)	Sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia berbasis digital serta berfokus pada bagaimana teknologi digital dapat membantu guru meningkatkan kompetensi profesional mereka. Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian terdahulu membahas penggunaan manajemen SDM berbasis digital secara umum, sedangkan penelitian ini fokus pada penerapan manajemen SDM berbasis digital dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pelatihan guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare.
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember. Alfin Khofifah	Sama-sama membahas manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi guru. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.	Penelitian terdahulu menekankan aspek perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan guru dengan teknik wawancara semi-terstruktur, dokumentasi, serta triangulasi. Sedangkan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2025)		penelitian ini lebih fokus pada integrasi digital dalam manajemen SDM dan pelatihan guru berbasis teknologi.
3.	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Era Digital. Revana Oktaviani (2024)	Sama-sama membahas strategi pengelolaan SDM di bidang pendidikan dan dampaknya terhadap peningkatan kemampuan profesional guru di masa digital. Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif.	Penelitian terdahulu bersifat umum mengenai lembaga pendidikan, sedangkan penelitian ini lebih spesifik fokus pada UPT SMA Negeri 1 Parepare, dengan dukungan kebijakan pemerintah, peran tenaga IT sekolah, serta pelatihan berbasis digital yang berkelanjutan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam hal fokus pada manajemen sumber daya manusia dan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Namun, perbedaan utamanya terletak pada lokasi penelitian, pendekatan manajemen SDM yang berbasis digital, serta penekanan pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare, yang menjadi bentuk pengembangan baru dalam penelitian ini.

B. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dalam Pendidikan

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan atau tata pimpinan. Sementara dalam kamus Inggris Indonesia karangan John M.Echols dan Hasan Shadily dalam penelitian Muhammad Raihan Febriansyah dan Saiful Bahri menyatakan bahwa *Management* berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola dan memperlakukan.¹⁷ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, manajemen artinya penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut George Robert Terry dalam bukunya *Principles of Management* terdapat 4 fungsi manajemen, yang ada dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).¹⁸ Adapun penjelasan sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan arah yang hendak ditempuh serta langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini ditetapkan apa saja yang harus dilakukan, kapan kegiatan dimulai, bagaimana cara melaksanakannya, metode yang digunakan, serta siapa yang bertanggung jawab menjalankan pekerjaan tersebut. Pada akhirnya, keseluruhan proses ini menghasilkan sebuah rencana yang terstruktur.

¹⁷ Muhammad Raihan Febriansyah and Saiful Bahri, "Manajemen Dalam Perspektif Islam," n.d.

¹⁸ Rifaldi Dwi Syahputra and Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry," *Manajemen Kreatif Jurnal* 1, no. 3 (2023): 51–61.

Menurut George R. Terry, perencanaan dapat dipahami sebagai proses memilih serta menghubungkan berbagai fakta, kemudian menyusun dan memanfaatkan perkiraan atau asumsi mengenai masa depan. Melalui langkah tersebut, dirumuskan gambaran serta kegiatan yang diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.¹⁹

Perencanaan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai inti dari keseluruhan aktivitas manajemen SDM. Fungsi ini berperan penting dalam mengurangi tingkat ketidakpastian, sehingga para pengambil keputusan mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara lebih efektif dan efisien. Dengan adanya perencanaan yang sistematis, penggunaan sumber daya yang terbatas dapat diarahkan secara tepat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah rencana ditetapkan, langkah berikutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakannya. Pengorganisasian merupakan proses menyusun dan mengelompokkan berbagai aktivitas atau pekerjaan ke dalam unit-unit tertentu. Tujuannya agar pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab menjadi jelas, sekaligus memastikan hubungan kerja berjalan optimal sesuai bidang masing-masing. Hasil dari proses ini adalah terciptanya struktur organisasi yang selaras dengan rencana yang telah dirancang. Menurut George R. Terry, pengorganisasian adalah proses menentukan, mengelompokkan, dan menyusun berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.²⁰ Dalam proses ini, pegawai ditempatkan sesuai dengan tugas yang ada, disediakan sarana fisik yang mendukung kebutuhan kerja, serta ditetapkan hubungan wewenang yang diberikan kepada setiap individu agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sesuai harapan.

¹⁹ Syahputra and Aslami.

²⁰ Syahputra and Aslami.

Pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses sistematis dalam mengelompokkan serta menata individu agar dapat digerakkan secara terpadu sebagai satu kesatuan. Proses ini dilakukan berdasarkan rencana yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga setiap unsur dalam organisasi dapat berfungsi sesuai perannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengorganisasian bukan sekadar penempatan orang dalam struktur, melainkan juga pengaturan hubungan kerja, pembagian tugas, serta koordinasi yang terarah demi efektivitas pencapaian tujuan.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating dalam konteks manajemen dapat dipahami sebagai proses pergerakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, mengarahkan, serta menggerakkan seluruh komponen dalam struktur organisasi. Pergerakan ini bukan sekadar aktivitas fisik, melainkan tindakan sistematis yang memastikan setiap bagian organisasi berfungsi sesuai perannya dalam pelaksanaan proses manajemen. Tujuannya adalah agar seluruh unsur organisasi dapat bekerja secara terpadu sehingga tujuan yang telah dirumuskan dapat tercapai dengan efektif dan menghasilkan keberhasilan.

Menurut George R. Terry, pergerakan dapat dipahami sebagai upaya seorang pemimpin untuk membangkitkan motivasi dan mendorong seluruh anggota kelompok agar memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja keras mencapai tujuan. Proses ini dilakukan dengan penuh keikhlasan dan keserasian, sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan serta usaha pengorganisasian yang dilaksanakan oleh pimpinan.²¹ Dengan demikian, pergerakan bukan hanya sekadar instruksi, melainkan tindakan yang menumbuhkan

²¹ Syahputra and Aslami.

semangat kolektif agar seluruh komponen organisasi bergerak secara terpadu menuju keberhasilan.

4) Pengawasan (Contrrolling)

Controlling dalam manajemen dapat dimaknai sebagai proses pengawasan sekaligus pengendalian terhadap jalannya kegiatan organisasi. Fungsi ini berperan penting untuk memastikan apakah seluruh rangkaian manajemen berjalan sesuai rencana dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, controlling dilakukan melalui langkah-langkah sistematis berupa pengamatan, penilaian, evaluasi, serta koreksi terhadap setiap tahapan perencanaan. Dengan demikian, controlling tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk menjaga konsistensi, efektivitas, dan kesesuaian pelaksanaan manajemen dengan tujuan yang telah dirumuskan.

Menurut George R. Terry, pengawasan dapat dipahami sebagai suatu proses sistematis untuk memastikan kesesuaian antara pelaksanaan kegiatan dengan standar yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup penentuan standar atau ukuran yang harus dicapai, pengamatan terhadap pelaksanaan yang sedang berlangsung, penilaian atas hasil pelaksanaan, serta tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan.²² Dengan demikian, pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh aktivitas manajemen tetap selaras dengan rencana dan tujuan organisasi, sehingga efektivitas serta efisiensi kerja dapat terjamin.

Pengawasan dalam manajemen dapat dimaknai sebagai proses menyeluruh untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi ini dilakukan dengan cara

²² Syahputra and Aslami.

mengukur dan menilai setiap pelaksanaan tugas berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Apabila ditemukan adanya penyimpangan, maka segera dilakukan tindakan pengendalian atau koreksi agar pelaksanaan kembali selaras dengan rencana. Dengan adanya pengawasan yang sistematis, diharapkan seluruh tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang telah ditentukan.²³

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan adalah proses mengurus pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi secara teratur agar tujuan pendidikan tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur peran dan hubungan kerja tenaga kerja agar bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah, manajemen SDM di lembaga pendidikan berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidik melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis.²⁴

Dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, cara mengelola tenaga kerja mulai bergeser ke sistem digital. Menurut Rio Aji Sutrisno, penerapan sistem digital dalam manajemen SDM membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja, terutama dalam menghadapi disrupsi teknologi. Manajemen sumber daya manusia berbasis digital adalah pengelolaan tenaga kerja yang menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan keefektifan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja pegawai. Di institusi pendidikan, MSDM berbasis digital diwujudkan dengan adanya

²³ Syahputra and Aslami.

²⁴ Ita Nurmalasari and Dewi Zainul Karimah, "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik," *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33–44.

sistem informasi pegawai, aplikasi penilaian kerja, serta platform pelatihan secara daring.²⁵

Menggunakan MSDM berbasis digital membantu sekolah mengelola data guru dengan tepat, cepat, dan terpadu, sehingga menjadi dasar dalam mengambil keputusan manajemen yang lebih objektif dan tepat sasaran.

b. Karakteristik dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis digital memiliki beberapa ciri utama, yaitu penggunaan teknologi informasi dalam semua tahap pengelolaan SDM, penerapan data sebagai acuan dalam membuat keputusan, serta penggabungan antar sistem pengelolaan pegawai. Manajemen SDM modern harus didasarkan pada data, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta fokus pada pengembangan kemampuan pegawai. Menurut Angga Wahyudi dkk., transformasi digital menuntut manajemen SDM berbasis data, adaptif terhadap perubahan, serta berorientasi pada pengembangan kompetensi tenaga kerja.²⁶

Prinsip utama dari MSDM berbasis digital dalam pendidikan adalah efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem digital membantu sekolah merencanakan pengembangan guru sesuai dengan kebutuhan sebenarnya, melaksanakan pelatihan dengan cara yang fleksibel, serta mengevaluasi kinerja guru secara terukur dan terus menerus.

²⁵ Rio Aji Sutrisno, "Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 10, no. 1 (2020): 10–21.

²⁶ Angga Wahyudi et al., "Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (2023): 99–111.

Selain itu, penerapan MSDM berbasis digital juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih kolaboratif dan bisa beradaptasi. Menurut Rahmani Hafizi dkk., gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berbasis digital mampu memperkuat profesionalisme guru di era teknologi. Transformasi digital dalam manajemen SDM pendidikan bisa menciptakan budaya organisasi yang lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, terutama dalam meningkatkan kemampuan para guru. kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berbasis digital mampu memperkuat profesionalisme guru di era teknologi. Oleh karena itu, penerapan MSDM berbasis digital tidak hanya berfungsi sebagai sistem administrasi, tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan.²⁷

Dengan demikian, karakteristik utama dari manajemen sumber daya manusia berbasis digital adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam setiap tahap pengelolaan tenaga pendidik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi. Prinsip yang mendasarinya meliputi efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas, yang memungkinkan sekolah mengambil keputusan berbasis data secara lebih objektif.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Manajemen sumber daya manusia yang menggunakan digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan profesional guru. Kemampuan profesional ini mencakup kemampuan menguasai materi pembelajaran, membuat materi ajar yang baik, memanfaatkan

²⁷ Rahmani Hafizi et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Era Digital,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 3 (2025): 1081–89.

teknologi dalam proses belajar mengajar, serta kemampuan melakukan penilaian pembelajaran secara teratur dan sistematis.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan dalam memahami materi pembelajaran secara luas dan dalam. Menurut Fitri Mulyani, kompetensi profesional guru mencakup penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta kemampuan memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar.²⁸ Di zaman digital saat ini, kompetensi profesional juga membutuhkan kemampuan guru untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan proses pembelajaran serta profesionalisme mereka.

Dengan menggunakan MSDM berbasis digital, sekolah bisa membuat rencana pengembangan guru berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi yang didapat dari data digital. Proses pengembangan kompetensi guru dilakukan dengan berbagai bentuk pelatihan teknologi, seperti workshop *online*, bimbingan teknis, pelatihan In-On-In, serta bantuan dari tenaga IT di sekolah. Penilaian kinerja guru juga dilakukan dengan sistem digital yang memudahkan pemantauan perkembangan kompetensi secara terus-menerus. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia secara digital bukan hanya berperan sebagai alat administrasi, tetapi juga menjadi strategi untuk mengembangkan karier guru secara terarah dan berkelanjutan.

2. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Manajemen SDM Berbasis Digital

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan dalam, bisa mengembangkan metode

²⁸ Fitri Mulyani, "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)," *Jurnal Pendidikan UNIGA* 3, no. 1 (2009): 1–8.

pembelajaran yang kreatif, serta mampu menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar. Kompetensi ini menjadi salah satu penanda penting untuk menilai kualitas seorang guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan pemanfaatan sumber belajar berbasis teori maupun praktik. Guru profesional dituntut untuk terus mengembangkan diri melalui workshop, pelatihan daring, dan komunitas belajar berbasis teknologi agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan

Di masa kini yang semakin digital, kemampuan seorang guru tidak cuma tentang menguasai materi mengajar, tetapi juga harus bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi pendidikan. Menurut Werdiningsih, cara mengelola tenaga pengajar yang terencana dan menggunakan digital sangat penting untuk meningkatkan kemampuan guru, terutama dalam mengajar secara daring dan menggunakan media digital.²⁹

Manajemen sumber daya manusia yang menggunakan digital memberikan kesempatan bagi guru untuk berkembang sendiri melalui pelatihan *online*, komunitas belajar digital, dan akses ke materi pembelajaran berbasis teknologi. Dengan bantuan teknologi, evaluasi tidak hanya sekadar urusan administratif, tetapi juga bisa menjadi cara untuk merenungkan dan meningkatkan kinerja guru secara terus-menerus. Evaluasi yang berbasis digital memungkinkan guru mendapatkan umpan balik mengenai kinerjanya secara langsung dan terorganisir, sehingga guru bisa memperbaiki proses belajar mengajarnya sendiri.³⁰

²⁹ Wilis Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 113–24.

³⁰ Ahmad Firdaus et al., "Implementasi Model Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital," *Unisan Jurnal* 3, no. 1 (2024): 215–38.

Selain itu, kemampuan profesional guru juga terkait erat dengan kemampuan untuk merenungkan dan mengevaluasi cara mengajar yang dilakukan. Teknologi digital membantu guru untuk melakukan refleksi berdasarkan data, seperti menganalisis hasil belajar siswa melalui platform digital, menilai bagaimana efektifnya metode mengajar yang digunakan, serta merencanakan perbaikan proses belajar mengajar secara terus menerus.

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu indikator utama kualitas pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam serta kemampuan mengembangkan diri secara berkelanjutan.³¹ Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kompetensi guru semakin dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Guru profesional harus memiliki penguasaan materi ajar, keterampilan pedagogik, serta kemampuan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran agar relevan dengan kebutuhan peserta didik di era modern.³²

Selain itu, Permana dan Mufliva menegaskan bahwa teknologi digital dalam pembelajaran di sekolah dasar menjadi isu prioritas dalam membangun masyarakat masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru di era digital tidak hanya terbatas pada penguasaan materi, tetapi juga mencakup literasi digital, kemampuan menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi, serta keterampilan dalam melakukan evaluasi berbasis data.³³

³¹ Feni Yunita, Nyayu Khodijah, and Ermis Suryana, "Analisis Kebijakan Profesionalisme Guru Dan Dosen," *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 9, no. 1 (2022): 73–81.

³² Dodi Yastrawan and JPGS Dasar, "Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Era Globalisasi," *Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*, 2017.

³³ Rosiana Mufliva and Johar Permana, "Teknologi Digital Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Sebagai Isu Prioritas Dalam Upaya Membangun Masyarakat Masa Depan," *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 12, no. 1 (2024).

Guru profesional tidak hanya dituntut menguasai substansi materi, tetapi juga memahami cara menyampaikannya agar mudah dipahami siswa. Di era digital, konsep ini berkembang menjadi *Technological Pedagogical Content Knowledge* (TPACK), yang menekankan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berbasis digital dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga mendukung pengembangan kompetensi profesional mereka.³⁴

Dalam konteks pendidikan, guru profesional harus menunjukkan perilaku kerja yang efektif, termasuk kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital. Penerapan manajemen pendidikan berbasis teknologi dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.³⁵

Dengan demikian, kompetensi profesional guru di era digital tidak hanya menekankan penguasaan materi ajar, tetapi juga keterampilan pedagogik berbasis teknologi, kemampuan melakukan evaluasi berbasis data digital, serta komitmen untuk terus mengembangkan diri. Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital menjadi strategi penting untuk mendukung pengembangan kompetensi tersebut secara terarah dan berkelanjutan, sehingga kualitas pembelajaran di sekolah dapat meningkat sesuai tuntutan zaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dengan pendekatan digital memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan profesional para guru. Cara mengelola SDM yang terorganisasi, didasarkan pada data, dan didukung oleh teknologi digital diharapkan mampu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar serta mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Parepare.

³⁴ Hafizi et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Era Digital.”

³⁵ Firdaus et al., “Implementasi Model Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital.”

C. Kerangka Konseptual

Agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dan tidak menimbulkan penafsiran yang beragam dalam membahas "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital Di UPT SMA Negeri 1 Parepare", diperlukan pembuatan kerangka konseptual sebagai dasar berpikir dalam penelitian ini. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar konsep yang diteliti berdasarkan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya. Berikut ini penjelasan mengenai kerangka konseptual dalam penelitian ini:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital

Manajemen sumber daya manusia berbasis digital adalah cara mengelola pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi di semua tahap pekerjaan, mulai dari merencanakan, mengatur, melakukan, hingga mengevaluasi. Cara ini dijalankan melalui sistem informasi kepegawaian, aplikasi untuk menilai kinerja, serta platform pelatihan secara daring yang saling terhubung.

Menggunakan manajemen sumber daya manusia secara digital membantu sekolah dalam mengelola informasi guru dengan tepat, cepat, dan terstruktur. Selain itu, sistem digital juga mempermudah pengambilan keputusan yang didasarkan pada data, sehingga kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru bisa lebih adil, efektif, dan tepat tujuannya.

Prinsip utama MSDM berbasis digital adalah efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem digital mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif, adaptif, serta terbuka terhadap inovasi.³⁶ Dengan berbasis data, sekolah dapat mengambil keputusan manajerial yang

³⁶ Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring."

lebih objektif, serta membangun budaya organisasi yang mendukung pengembangan guru secara berkelanjutan.

2. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru berarti kemampuan guru untuk memahami materi pelajaran dengan baik dan dalam, membuat perangkat serta strategi pembelajaran yang tepat, menggunakan teknologi dalam pembelajaran, serta mengevaluasi proses belajar secara teratur. Kompetensi ini menjadi salah satu penentu penting dalam menilai tingkat profesionalisme seorang guru.

Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang menggunakan digital, peningkatan kemampuan para guru dilakukan secara teratur dan terus-menerus. Kemampuan tersebut dikembangkan melalui berbagai kegiatan pelatihan yang menggunakan teknologi, seperti pelatihan secara daring, workshop, bimbingan teknis, serta bantuan dalam penggunaan media pembelajaran digital. Selain itu, penilaian terhadap kinerja guru juga dilakukan melalui sistem digital yang memungkinkan pemantauan perkembangan kemampuan mereka secara berkelanjutan.

Di era digital, kompetensi guru berkembang menjadi *Technological Pedagogical Content Knowledge* (TPACK), yaitu integrasi antara penguasaan materi, metode pembelajaran, dan teknologi. Evaluasi berbasis digital memungkinkan guru memperoleh umpan balik langsung, merenungkan efektivitas metode mengajar, serta merencanakan perbaikan berkelanjutan.³⁷ Dengan demikian, kompetensi profesional guru tidak hanya mencakup penguasaan materi, tetapi juga literasi digital, keterampilan pedagogik berbasis teknologi, dan kemampuan reflektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

³⁷ Mufliva and Permana, "Teknologi Digital Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Sebagai Isu Prioritas Dalam Upaya Membangun Masyarakat Masa Depan."

3. Hubungan Manajemen SDM Digital dengan Kompetensi Profesional Guru

Kerangka konseptual penelitian ini menekankan bahwa penerapan MSDM berbasis digital berperan sebagai strategi pengembangan karier guru. Hubungan yang dibangun adalah sebagai berikut:

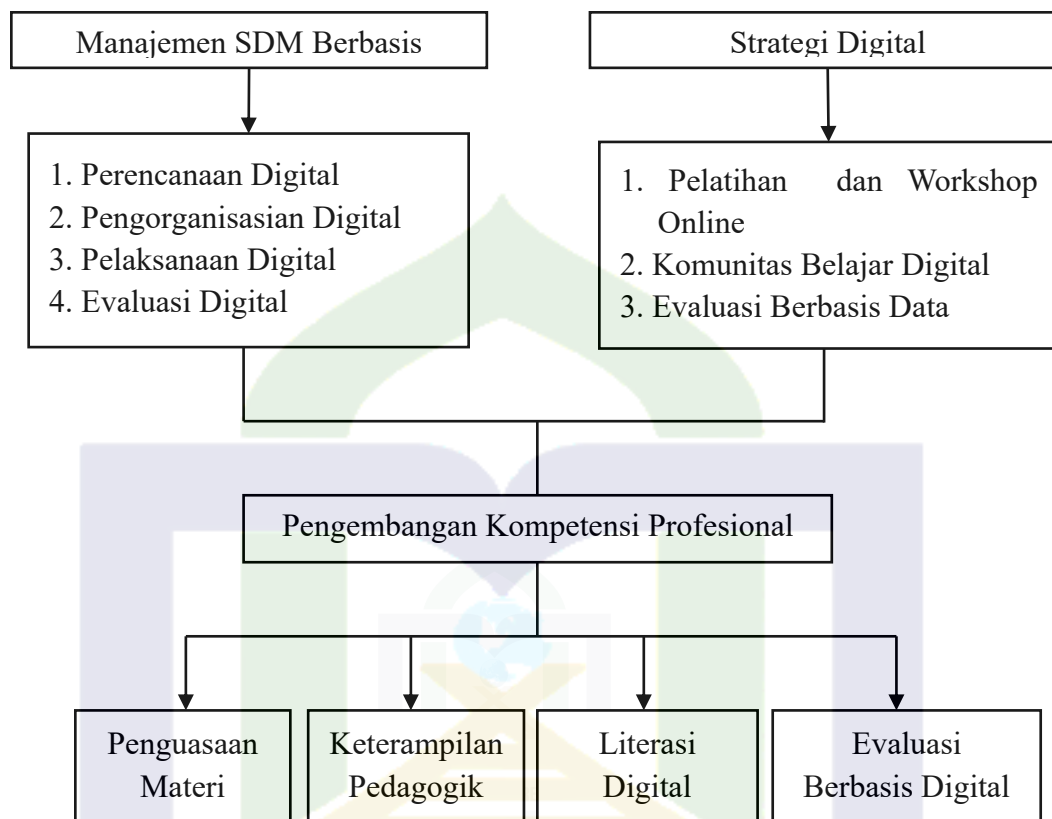
- a) Perencanaan digital: Menentukan kebutuhan kompetensi guru berdasarkan analisis data.
- b) Pengorganisasian digital: Mengatur pelatihan dan pengembangan melalui sistem daring.
- c) Pelaksanaan digital: Mendukung guru dalam menggunakan teknologi pembelajaran.
- d) Evaluasi digital: Memantau perkembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, manajemen SDM berbasis digital tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk meningkatkan kualitas guru secara sistematis.

Selain itu, hubungan antara MSDM digital dan kompetensi guru dapat dipahami sebagai proses yang saling menguatkan. Data digital yang dihasilkan dari sistem evaluasi guru menjadi dasar untuk merancang pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan nyata. Guru yang mengikuti pelatihan berbasis teknologi akan lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran abad 21, seperti pembelajaran daring, integrasi multimedia, dan penggunaan analitik pembelajaran.³⁸ Dengan demikian, MSDM digital berfungsi sebagai ekosistem pengembangan kompetensi guru, di mana setiap tahap manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi) saling terhubung dan menghasilkan siklus peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.

³⁸ Khofifah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 01 Jelbuk Jember."

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi menjadi dasar dalam mengelola tenaga pendidik secara sistematis. Tahapan tersebut kemudian diperkuat dengan strategi digital berupa pelatihan dan workshop online, pembentukan komunitas belajar berbasis digital, serta evaluasi berbasis data. Integrasi kedua aspek ini berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional guru, yang mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogik, literasi digital, dan kemampuan melakukan evaluasi berbasis teknologi. Dengan demikian, kerangka pikir ini menegaskan bahwa kombinasi manajemen SDM berbasis digital dan strategi digital mampu menghasilkan guru yang profesional, adaptif, serta siap menghadapi tantangan pendidikan di era modern.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah memahami secara dalam fenomena yang terjadi di lapangan, terutama berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Parepare. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengeksplorasi makna, proses, serta pengalaman guru dan tenaga pendidik dalam mengelola serta memanfaatkan teknologi digital pada tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.³⁹

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan dilakukan dengan cara langsung datang ke lokasi atau daerah yang menjadi objek penelitian, kemudian mengumpulkan data berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan secara langsung. Data tersebut dikumpulkan sesuai dengan kondisi dan situasi yang terjadi di tempat penelitian.⁴⁰

Pendekatan kualitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata, tindakan, dan dokumen, bukan angka-angka. Dengan demikian, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai strategi pengelolaan SDM berbasis digital, peran guru dan tenaga IT sekolah, serta berbagai hambatan yang dihadapi dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru.

³⁹ Dimas Assyakurrohim et al., “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif,” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9.

⁴⁰ Ridwan, “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare.”

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan adalah UPT SMA Negeri 1 Parepare, yang berada di Jalan Matahari Nomor 3, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Pemilihan lokasi ini karena SMA Negeri 1 Parepare merupakan salah satu sekolah yang telah menerapkan manajemen sumber daya manusia secara digital, baik dalam pengelolaan data guru, pelaksanaan pelatihan, maupun penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. Sekolah ini telah menerapkan kebijakan digitalisasi pendidikan melalui penggunaan aplikasi SKP Online, pemanfaatan laboratorium komputer, serta dukungan fasilitas teknologi lainnya. Kondisi tersebut memberikan peluang bagi peneliti untuk mengkaji secara langsung praktik pengelolaan SDM berbasis digital dalam konteks pendidikan menengah. Selain itu, SMA Negeri 1 Parepare dikenal sebagai sekolah unggulan dengan visi berkarakter, berprestasi, dan berdaya saing di era digital, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam di era modern.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 1 bulan mulai dari tanggal 07 Mei 2026 sampai 05 Juni 2026 sehingga mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan agar dapat memperoleh data secara mendalam melalui observasi, wawancara, dan pendokumentasian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam mendukung peningkatan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare. Fokus penelitian diarahkan pada dua aspek utama berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital

Kajian difokuskan pada bagaimana sekolah mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan tenaga pendidik, yaitu:

- a. Perencanaan digital: Merumuskan kebutuhan dan strategi pengelolaan guru berbasis data.
- b. Pengorganisasian digital: Mengatur pelatihan dan pengembangan guru melalui sistem daring.
- c. Pelaksanaan digital: Menjalankan program pelatihan, workshop, dan pendampingan berbasis teknologi.
- d. Evaluasi digital: Melakukan penilaian kinerja guru dengan sistem berbasis data yang terukur dan berkelanjutan.

2. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Penelitian juga menitikberatkan pada bagaimana kompetensi profesional guru ditingkatkan melalui dukungan manajemen SDM digital, yang mencakup:

- a. Kemampuan guru dalam menguasai materi ajar secara mendalam.
- b. Kemampuan guru dalam menyusun perangkat dan strategi pembelajaran yang relevan.
- c. Pemanfaatan teknologi digital dalam proses belajar mengajar.
- d. Kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran berbasis data digital secara sistematis.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data tersebut diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁴¹ Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi di UPT SMA Negeri 1 Parepare yang berkaitan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Data ini mencakup informasi mengenai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur, jurnal dan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder berfungsi sebagai penunjang dan penguat analisis, sehingga hasil penelitian memiliki landasan teoritis yang lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat asal informasi yang digunakan. Jika dalam penelitian data dikumpulkan melalui wawancara, maka sumber datanya adalah responden, yaitu orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.⁴² Jika ditinjau berdasarkan sifatnya, sumber data ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data-data utama yang didapatkan dari subjek penelitian secara langsung atau dari tangan pertama. Data primer

⁴¹ MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan, Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019.

⁴² Assyakurrohim et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif."

merupakan data-data yang otentik, objektif dan reliabel yang dapat berupa hasil wawancara dengan subjek langsung.⁴³ Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah, wakasek sekolah, guru, dan operator sekolah di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi, yang telah diproses oleh orang lain.⁴⁴ Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen resmi dan arsip yang diperoleh langsung dari sekolah, seperti data guru, dokumen evaluasi kinerja, serta dokumentasi kegiatan pembelajaran berbasis digital. Data ini digunakan untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara sehingga memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

Dengan demikian, data sekunder tidak hanya berperan sebagai pelengkap bagi data primer, tetapi juga menjadi sumber informasi penting yang memperkuat proses analisis serta penafsiran hasil penelitian. Melalui kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam peningkatan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian, karena bertujuan mengumpulkan atau mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Jika peneliti tidak memahami cara

⁴³ Elia Ardyan et al., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif Di Berbagai Bidang* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).

⁴⁴ Ifah Rofiqoh and Zulhawati Zulhawati, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis Dan Campuran," *Pustaka Pelajar 1* (2020).

mengumpulkan data dengan benar, maka hasil yang diperoleh tidak akan memenuhi kriteria atau standar yang telah ditentukan.⁴⁵

Penelitian ini mengaplikasikan tiga teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah cara mengamati sesuatu yang bisa dilihat dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang diamati bisa terlihat dengan mata, terdengar, diukur, atau dihitung. Tujuan melakukan observasi adalah untuk memahami lingkungan yang diamati, kegiatan yang terjadi, serta maksud di balik kejadian tersebut dari sudut pandang orang yang terlibat.⁴⁶ Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati langsung di lapangan agar peneliti bisa memahami lebih jelas mengenai permasalahan yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Secara sederhana, wawancara adalah suatu proses interaksi antara orang yang melakukan wawancara (*interview*) dengan orang yang diwawancarai (*interviewee*), melalui komunikasi langsung. Dengan kata lain, wawancara adalah percakapan langsung antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya secara langsung mengenai suatu peristiwa yang sedang diteliti dan sudah dirancang sebelumnya.⁴⁷ Adapun informan yang akan diwawancarai adalah kepala sekolah, wakasek bidang SDM/kurikulum, staf tata usaha, operator, tim IT, dan guru.

⁴⁵ H Zuchri Abdussamad and M Si Sik, *Metode Penelitian Kualitatif* (CV. Syakir Media Press, 2021).

⁴⁶ Abdussamad and Sik.

⁴⁷ Abdussamad and Sik.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengambil informasi dari berbagai sumber tertulis atau dokumen yang dimiliki oleh responden, yang disebut sebagai dokumentasi. Dokumentasi berfungsi sebagai sumber data yang digunakan untuk membuktikan, menafsirkan, serta meramalkan suatu peristiwa.⁴⁸ Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai dokumen mencakup laporan pelatihan guru, dan penggunaan aplikasi digital seperti SKP online yang mendukung pengelolaan kinerja guru. serta gambar yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas, seperti *Smart School* media televisi, LCD proyektor serta laboratorium komputer yang telah diterapkan.

2. Teknik Pengolahan Data

Tahap pengolahan data adalah bagian dari proses memproses data mentah. Menurut Adhi Kusumastuti, pengolahan data secara dasar adalah proses untuk mendapatkan data atau ringkasan data berdasarkan kelompok data mentah tertentu dengan menggunakan rumus tertentu agar menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, ada beberapa kegiatan yang dilakukan dalam pengolahan data berdasarkan konsep penelitian kualitatif.⁴⁹

a. Transkripsi

Proses wawancara dan diskusi dengan informan direkam menggunakan audio, video, dan catatan lapangan, kemudian hasilnya ditransfer ke disket, flashdisk, atau media penyimpanan lainnya. Kegiatan ini disebut sebagai transkripsi.

⁴⁸ Sukirman Sukirman, *Metode Penelitian Kualitatif* (Aksara Timur, 2021).

⁴⁹ Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019).

b. Pengorganisasian Data

Dalam pengorganisasian data, penting untuk mencatat tanggal kapan data dikumpulkan dan memberi tanda setiap informan dengan menggunakan angka atau kode. Kode ini nanti bisa dipakai sebagai acuan untuk setiap kali melakukan wawancara.

c. Pengenalan

Di tahap ini, peneliti mendengarkan dan menonton hasil wawancara yang telah direkam, serta membaca kembali data tersebut, membuat catatan dan ringkasan sebelum memulai analisis secara formal.

d. Koding

Membaca transkrip wawancara harus dilakukan terlebih dahulu sebelum memasuki tahapan ini. Setelah mengenal konten, langkah berikutnya adalah melakukan pengkodean. Tahap ini juga dikenal sebagai koding terbuka dalam *Grounded Theory*. Dalam asumsi ini, kita tertarik pada ide-ide yang disampaikan oleh informan terkait konsep, metode, dan strategi yang mereka gunakan. Harus dipastikan bahwa ide-ide tersebut bisa diambil dan diberi kode.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah tingkat kebenaran dari data yang didapat peneliti sesuai dengan kondisi sebenarnya yang terjadi pada objek penelitian. Data dianggap sah jika tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan kondisi di lapangan, sehingga data yang ditampilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.⁵⁰ Untuk memastikan keabsahan data dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data berdasarkan empat kriteria yang ditetapkan oleh para ahli, yaitu keterpercayaan

⁵⁰ Muhammad Husnullail and M Syahrani Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah," *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 70–78.

(*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Keempat kriteria tersebut digunakan sebagai dasar untuk menguji dan membuktikan kebenaran data yang diperoleh selama proses penelitian.

1. Derajat Kepercayaan (*Credibility*)

Validitas internal dan eksternal merupakan dua jenis validitas yang ada dalam penelitian kuantitatif. Validitas internal, yang juga disebut uji kredibilitas dalam penelitian kualitatif, adalah ukuran seberapa efektif perangkat ukur atau instruksi dalam mengukur dengan tepat apa yang ingin dicapai. Sebagai contoh, alat untuk mengukur kadar gula darah dianggap valid jika hasil pengukurannya mencerminkan dengan akurat kadar gula darah yang sebenarnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, uji kredibilitas dilaksanakan untuk menilai sejauh mana data penelitian dapat dipercaya. Hal ini dapat dicapai dengan memperpanjang durasi observasi, meningkatkan ketekunan dan ketelitian selama proses penelitian, melakukan triangulasi, menganalisis kasus yang bertentangan, menelaah materi yang relevan, serta memberikan kesempatan kepada responden untuk memeriksa temuan penelitian. Kredibilitas dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan kesesuaian antara temuan observasi dan kondisi nyata di lapangan. Teknik pemeriksaan data tersebut terdiri atas perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan Triangulasi.⁵¹

Perpanjangan pengamatan dilakukan ketika data yang dikumpulkan sebelumnya tidak lengkap. Selain itu, pengamatan berkelanjutan juga digunakan untuk memeriksa kembali keakuratan data sebelumnya. Dalam proyek penelitian, perpanjangan ini terjadi karena data awal tidak cukup, sehingga sulit bagi peneliti untuk menarik kesimpulan, terutama terkait indikator kunci atau fokus utama studi. Oleh karena itu, tindakan utama yang

⁵¹ Kusumastuti and Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*.

dilakukan peneliti melalui pengamatan yang diperpanjang adalah memeriksa ketidakakuratan informasi yang disebabkan oleh distorsi, baik yang berasal dari peneliti sendiri maupun dari responden.

Peningkatan ketekunan dalam teknik pengamatan dilakukan untuk mencermati fenomena di lokasi penelitian secara cermat, detail, mendalam, dan berkesinambungan. Ketekunan ini membantu peneliti menemukan aspek penting yang relevan dengan tujuan penelitian. Salah satu cara mendukung ketekunan tersebut adalah dengan memperluas wawasan melalui pembacaan literatur, hasil studi sebelumnya, serta dokumen terkait. Dengan demikian, peneliti dapat memperdalam pemahaman sekaligus memverifikasi keakuratan data yang telah dikumpulkan.⁵²

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk memastikan kebenaran data adalah triangulasi. Menurut Moleong yang dirujuk oleh Kusumastuti, triangulasi adalah cara menguji keandalan data dengan memanfaatkan hal-hal lain di luar data itu sendiri sebagai alat periksa atau untuk dibandingkan dengan data tersebut.⁵³ Teknik triangulasi yang paling umum digunakan adalah dengan memeriksa data menggunakan sumber, metode dan waktu yang berbeda. Adapun teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Triangulasi sumber yang dimaksud adalah membandingkan data dari satu sumber dengan data dari sumber lain, seperti kepala sekolah, wakasek bidang SDM, guru, operator, dan Tim IT, dengan memverifikasi data tersebut di UPT SMA Negeri 1 Parepare.
- b. Triangulasi metode adalah cara dalam penelitian untuk memastikan data yang diperoleh benar dan dapat dipercaya dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber atau pendekatan. Dalam konteks ini,

⁵² Mahathir Bin Udar, "Mengevaluasi Validitas Instrumen Dalam Penelitian Kualitatif: Metode Verifikasi Dan Implementasinya" (tt, 2024).

⁵³ Kusumastuti and Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*.

triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Cara ini dilakukan agar data lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti membandingkan beberapa hasil dari wawancara dan dokumentasi untuk mencapai kesimpulan yang valid.

- c. Triangulasi waktu merupakan teknik untuk menguji keabsahan data dengan cara melakukan pengumpulan informasi pada periode yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan diverifikasi secara lebih mendalam. Triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang proses pengumpulan data pada waktu yang berlainan untuk melihat konsistensi jawaban atau fenomena yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, triangulasi waktu diterapkan dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi pada beberapa kesempatan berbeda dalam satu semester, misalnya saat pelatihan guru, kegiatan pembelajaran, maupun evaluasi kinerja berbasis digital.⁵⁴ Dengan demikian, teknik ini membantu peneliti memastikan bahwa data yang diperoleh tidak hanya berlaku pada satu kondisi tertentu, tetapi benar-benar mencerminkan keadaan yang konsisten dan berkelanjutan di lapangan.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan berkaitan dengan sejauh mana hasil sebuah penelitian dapat diaplikasikan atau dimanfaatkan di situasi atau konteks yang berbeda. Agar suatu penelitian dapat dianggap memenuhi kriteria keteralihan, laporan penelitian perlu menyajikan deskripsi yang lengkap, jelas, terstruktur, dan dapat dipercaya.⁵⁵ Ini akan membantu peneliti lain memahami temuan penelitian dan menentukan apakah temuan tersebut relevan untuk diterapkan

⁵⁴ Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

⁵⁵ Tri Wulandari, Dewi Purnama Sari, and Aida Rahmi Nasution, "Deskripsi Mendalam Untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif," *Jurnal Literasiologi* 11, no. 2 (2024).

dalam situasi atau konteks yang berbeda. Keputusan ini hanya bisa dilakukan jika laporan penelitian telah memenuhi standar keteralihan.

3. Kebergantungan (*Dependability*)

Ketergantungan bertujuan untuk menilai kepercayaan informasi dengan melakukan audit terhadap seluruh tahapan penelitian. Informasi dianggap tidak "reliabel" atau kurang valid jika tidak melalui proses penelitian (contohnya, wawancara tidak dilaksanakan atau narasumber yang tepat tidak diwawancarai).

4. Kepastian (*Confirmability*)

Uji konfirmabilitas dan uji dependabilitas terkait dengan proses penelitian, sehingga keduanya dapat dilaksanakan secara bersamaan. Apabila hasil penelitian sudah sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku, maka penelitian tersebut dianggap memenuhi kriteria konfirmabilitas. Dengan demikian, semua data yang ditemukan dalam penelitian dianggap sebagai hasil dari proses penelitian itu sendiri.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisa Data

Analisa data melibatkan beberapa kegiatan seperti: mengelompokkan data, menyusun data, dan menjumlahkan data dengan tujuan untuk memperoleh jawaban mengenai masalah penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis deskriptif kualitatif digunakan dengan pendekatan model analisis data, agar data dapat disajikan dalam bentuk yang lebih sederhana untuk dipahami dan ditafsirkan, sehingga hubungan antara masalah penelitian dapat dianalisis dan diuji.⁵⁶

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan mengikuti model analisis data kualitatif oleh Miles dan Huberman yang dirujuk oleh

⁵⁶ Sukirman, *Metode Penelitian Kualitatif*.

Umar dan Miftachul, yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.⁵⁷

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses merangkum, memilih informasi yang relevan, fokus pada hal-hal yang penting, serta mengorganisasi data agar lebih terarah. Pada tahap ini, peneliti melakukan pemilahan terhadap data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian mengelompokkannya sesuai kategori yang mendukung fokus penelitian. Reduksi data bertujuan untuk menajamkan analisis dengan cara menemukan tema, pola, dan hubungan yang bermakna, sehingga data yang kompleks dapat disederhanakan tanpa menghilangkan substansi pentingnya.⁵⁸ Dengan langkah ini, informasi yang telah disederhanakan akan memberikan pemahaman yang lebih baik dan mendukung peneliti dalam memperoleh data tambahan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah penyajian data. Penyajian data yaitu proses menampilkan informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk yang sistematis agar mudah dipahami.⁵⁹ Dengan menampilkan data tersebut, data menjadi lebih teratur, terorganisasi, dan terlihat dalam pola hubungan, sehingga lebih mudah dipahami. Penyajian data ini dilakukan dengan cara menyajikan data dalam bentuk narasi, uraian, bagan, serta hubungan antar kategori yang sudah diatur secara terstruktur dan sistematis.

⁵⁷ Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

⁵⁸ Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri.

⁵⁹ Abdussamad and Sik, *Metode Penelitian Kualitatif*.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam menganalisis data adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan yaitu merumuskan makna dari data yang telah disajikan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara serta observasi disajikan dengan bahasa yang jelas dan tegas agar tidak terdapat bias.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif bersifat sementara pada awalnya, kemudian diverifikasi secara terus-menerus sepanjang proses penelitian. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data, sehingga kesimpulan yang dihasilkan benar-benar akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Melalui proses tersebut, penarikan kesimpulan dalam penelitian ini diharapkan mencapai tingkat keabsahan yang memadai dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan.⁶⁰ Dengan demikian, hasil penelitian dapat disajikan secara utuh sebagai gambaran yang dapat dipercaya mengenai fenomena yang diteliti.

⁶⁰ Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan para informan serta sumber-sumber terkait lainnya, penulis menemukan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare dilakukan melalui fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Perencanaan merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Tahap ini berfungsi sebagai fondasi untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, menyusun strategi, serta memastikan program yang disusun selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan di era digital. Di UPT SMA Negeri 1 Parepare, proses perencanaan peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui pendekatan sistematis yang mengombinasikan data digital dengan pemetaan kemampuan riil di lapangan.

Sekolah tidak menentukan jenis pelatihan secara acak, melainkan berpijak pada data objektif. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas atau Tim Manajemen dan Tenaga IT UPT SMA Negeri 1 Parepare yakni Bapak Husni Mubarak, S.Kom, diperoleh informasi sebagai berikut:

Sebelum program pelatihan dilaksanakan, sekolah melakukan analisis kebutuhan berbasis data digital dengan menggunakan rapor pendidikan yang menilai berbagai aspek di sekolah. Hasil analisis ini

menjadi dasar utama bagi kami untuk menentukan jenis pelatihan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh para guru.⁶¹

Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan di UPT SMA Negeri 1 Parepare telah mengintegrasikan analitik data digital untuk menjamin ketepatan sasaran program pengembangan SDM. Pernyataan ini menegaskan bahwa perencanaan pelatihan di SMA Negeri 1 Parepare tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan berbasis pada data objektif. Analisis kebutuhan melalui rapor pendidikan memungkinkan sekolah mengetahui kelemahan guru secara spesifik, misalnya dalam penguasaan aplikasi digital atau integrasi teknologi dalam pembelajaran. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang benar-benar relevan dengan kebutuhan nyata guru.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Ibrahim, S.Pd., M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan:

Sekolah melakukan pemetaan terhadap kemampuan guru, untuk mengetahui siapa yang sudah menguasai IT dan siapa yang belum. Setelah itu, sekolah menentukan waktu pelaksanaan sesuai anggaran, bahkan mendatangkan pemateri dari luar bila diperlukan.⁶²

Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pemetaan kompetensi guru menjadi langkah penting dalam perencanaan. Sekolah tidak hanya mengandalkan data digital, tetapi juga melakukan identifikasi langsung terhadap kemampuan guru agar pelatihan lebih terarah. Pemetaan ini juga membantu sekolah dalam menentukan strategi, misalnya guru yang sudah mahir dijadikan mentor bagi rekan sejawat.

Hal tersebut diperkuat dengan dokumentasi berupa tabel data guru yang menunjukkan pemetaan beban kerja dan tanggung jawab guru secara

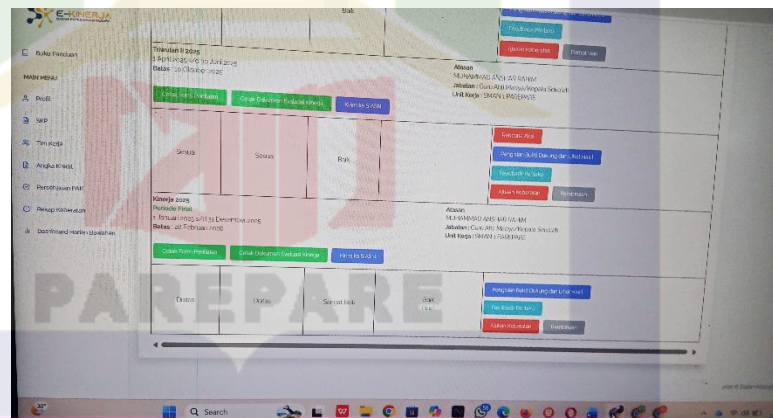
⁶¹ Husni Mubarak, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Guru TIK UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

⁶² Ibrahim, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

digital. Data ini menjadi dasar bagi sekolah dalam menentukan jenis pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Selain itu, tampilan aplikasi kinerja SKP *online* memperlihatkan bagaimana sekolah menggunakan sistem resmi pemerintah untuk merencanakan dan memantau kinerja guru.

[illegible]

Gambar 4.1 Tabel Data Guru



Gambar 4.2 Tampilan Aplikasi Kinerja SKP Online

Sebagaimana pada *Gambar 4.1 Tabel Data Guru dan 4.2 Tampilan Aplikasi Kinerja SKP Online* menegaskan bahwa perencanaan pelatihan di UPT SMA Negeri 1 Parepare tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan berbasis data objektif dan sistem digital yang terintegrasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, guru-guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare telah memanfaatkan perangkat digital dalam mendukung kegiatan pembelajaran. Hal ini terlihat dari penggunaan laptop dan aplikasi SKP Online untuk mengelola kinerja guru. Aktivitas tersebut menunjukkan adanya integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Dokumentasi berupa tabel data guru ditampilkan pada Gambar 4.1 sebagai penunjang hasil observasi.⁶³

Observasi peneliti pada penggunaan aplikasi SKP Online menunjukkan bahwa guru secara aktif menginput data kinerja melalui sistem digital. Meskipun terdapat kendala jaringan internet yang kadang tidak stabil, guru tetap berusaha memanfaatkan aplikasi ini untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas kinerja. Dokumentasi tampilan aplikasi SKP Online ditunjukkan pada Gambar 4.2.⁶⁴

Ibu Sripati Diningrat, S.Sos. juga menambahkan bahwa:

Guru diberikan kebebasan untuk berpartisipasi dalam perencanaan pelatihan berbasis digital. Namun, kadang ada juga pelatihan yang langsung ditentukan oleh manajemen sekolah.⁶⁵

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam perencanaan sudah ada, meski belum konsisten. Partisipasi guru penting agar mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan pelatihan.

Selain menggunakan rapor pendidikan, pihak pimpinan sekolah melakukan langkah proaktif dengan memetakan profil kompetensi guru. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare yakni Bapak Ibrahim, S.Pd., M.Pd., diperoleh informasi sebagai berikut:

⁶³ Miftahul Jannah, *Mengamati Tabel Data Guru*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 12 Mei 2026.

⁶⁴ Miftahul Jannah, *Mengamati Tampilan Aplikasi Kinerja SKP Online*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 12 Mei 2026.

⁶⁵ Sripati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

Kami memulai perencanaan dengan melakukan pemetaan atau mapping terhadap kemampuan IT guru. Kami harus mengidentifikasi berapa banyak guru yang sudah mahir dan siapa yang masih memerlukan bimbingan dasar. Setelah itu, kami menentukan waktu pelaksanaan yang tepat dan menyesuaikannya dengan ketersediaan anggaran sekolah. Jika diperlukan, kami juga merencanakan untuk mendatangkan pemateri ahli dari luar.⁶⁶

Melalui perencanaan yang matang ini, sekolah dapat menentukan waktu pelaksanaan yang paling efektif, menyelaraskan program dengan ketersediaan anggaran sekolah, serta merencanakan keterlibatan pemateri ahli dari luar jika diperlukan.

Keterlibatan guru dalam proses perencanaan menunjukkan adanya dinamika kolaboratif, meskipun dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan perspektif. Dalam wawancara yang dilakukan penulis, salah satu guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare yakni Ibu Sripati Diningrat, S.Sos., mengungkapkan bahwa “Para guru dilibatkan secara aktif dan diberikan kebebasan untuk berpartisipasi dalam tahap perencanaan pelatihan berbasis digital.”⁶⁷

Namun, di sisi lain, ditemukan informasi bahwa proses partisipatif ini tidak selalu konsisten. Terungkap dalam hasil wawancara lain bahwa pada waktu tertentu, guru merasa tidak dilibatkan sama sekali dalam proses perencanaan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kebijakan peningkatan kompetensi terkadang masih bersifat searah dari pihak manajemen sekolah atau panitia tanpa selalu menyerap aspirasi dari guru di lapangan

Dari sisi pendanaan, sekolah menggunakan dana BOS sesuai Juknis, sehingga pelatihan dapat berjalan tanpa melanggar aturan

⁶⁶ Ibrahim, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara di Parepare Tanggal 12 Mei 2026*.

⁶⁷ Sripati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara di Parepare Tanggal 12 Mei 2026*.

administrasi. Perencanaan pelatihan rutin dilaksanakan setiap semester (sebanyak tiga hingga lima kali) untuk memastikan guru mampu mengoperasikan fasilitas digital sekolah seperti laptop, Smart TV, dan laboratorium komputer. Selain itu, perencanaan diarahkan agar guru mahir menggunakan aplikasi wajib dari pemerintah, seperti sistem SKP Online dan platform Rumah Pendidikan, guna mendukung kinerja administratif dan instruksional mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem perencanaan peningkatan kompetensi guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare dilakukan secara terstruktur melalui pemanfaatan instrumen Rapor Pendidikan dan Pemetaan Kemampuan IT. Proses ini melibatkan koordinasi antara pimpinan, tim IT, dan guru untuk menyusun jadwal serta anggaran yang efisien. Walaupun terdapat kendala dalam konsistensi pelibatan aspirasi guru secara menyeluruh, sekolah tetap menunjukkan komitmen kuat dalam merancang program yang adaptif terhadap tuntutan digitalisasi pendidikan demi mewujudkan visi sekolah di era global.

2. Pengorganisasian Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Pengorganisasian merupakan langkah strategis yang dilakukan oleh manajemen sekolah untuk mengatur dan mengalokasikan sumber daya manusia serta sarana prasarana digital secara efektif. Tahap ini bertujuan untuk membentuk struktur koordinasi yang jelas agar setiap program peningkatan kompetensi profesional guru dapat terlaksana sesuai dengan visi digitalisasi sekolah. Di UPT SMA Negeri 1 Parepare, pengorganisasian dilakukan dengan membagi tanggung jawab teknis dan memetakan kelompok guru berdasarkan kapasitas kompetensi awal mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas atau Tim Manajemen dan Tenaga IT UPT SMA Negeri 1 Parepare yakni Bapak Husni Mubarak, S.Kom, diperoleh informasi sebagai berikut:

Pembagian tugas antara tim manajemen dan operator dilakukan dengan jelas. Operator tidak terlibat langsung dalam pelatihan, melainkan guru informatika dan tim IT yang bertanggung jawab menyampaikan pelatihan.⁶⁸

Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengorganisasian pelatihan digital di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan dengan pembagian tugas yang terstruktur. Tim manajemen berperan dalam mengatur administrasi dan koordinasi, sementara guru informatika dan tenaga IT bertanggung jawab dalam aspek teknis dan pelaksanaan pelatihan. Hal ini menegaskan bahwa sekolah berusaha memastikan setiap pihak memiliki peran yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih tugas.



Gambar 4.3 Rapat Virtual Guru

Sebagaimana pada *Gambar 4.3 Rapat Virtual Guru*, dilihat adanya koordinasi antara pihak manajemen, guru dan tenaga IT dalam menyusun

⁶⁸ Husni Mubarak, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Guru TIK UPT SMA Negeri 1 Parepare, Wawancara di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

strategi pelatihan. Dokumentasi ini menunjukkan bahwa pengorganisasian dilakukan secara kolaboratif dengan melibatkan berbagai pihak, sehingga pelatihan berbasis digital dapat dirancang sesuai kebutuhan guru.

Dalam rapat virtual yang diamati peneliti, guru-guru menggunakan platform konferensi daring untuk membahas rencana pembelajaran. Kegiatan ini memperlihatkan kemampuan guru beradaptasi dengan teknologi digital dalam koordinasi internal. Dokumentasi rapat virtual ditunjukkan pada Gambar 4.3.⁶⁹



Gambar 4.4 Kegiatan Di Laboratorium Komputer

Sebagaimana pada *Gambar 4.4 Kegiatan di Laboratorium Komputer*, dapat dilihat bahwa pengorganisasian pelatihan melibatkan pembagian tugas yang jelas. Guru TIK berperan sebagai pendamping teknis, sementara guru lain mengikuti arahan dalam penggunaan perangkat digital. Dokumentasi ini memperkuat bukti bahwa pengorganisasian di SMA Negeri 1 Parepare tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga praktis dalam mendukung pelaksanaan pelatihan.

Observasi peneliti di laboratorium komputer menunjukkan bahwa guru TIK mendampingi guru lain dalam penggunaan perangkat digital untuk

⁶⁹ Miftahul Jannah, *Rapat Virtual Guru*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 12 Mei 2026.

pembelajaran. Siswa juga terlihat aktif menggunakan komputer dalam kegiatan belajar. Dokumentasi kegiatan laboratorium komputer ditunjukkan pada Gambar 4.4.⁷⁰

Bapak Ibrahim, S.Pd., M.Pd., juga menambahkan bahwa:

Struktur organisasi pelatihan dibentuk melalui kepanitiaan khusus. Di dalamnya ditentukan siapa pelaksana, ketua panitia, pemateri, hingga penanggung jawab kegiatan.⁷¹

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa pengorganisasian pelatihan dilakukan secara formal dengan membentuk kepanitiaan. Dengan adanya kepanitiaan, setiap kegiatan pelatihan memiliki penanggung jawab yang jelas, sehingga pelaksanaan dapat berjalan lebih terarah dan sesuai dengan rencana. Kepanitiaan ini juga menjadi wadah koordinasi antar guru, tenaga IT, dan pihak manajemen sekolah.

Dari sisi komunikasi, bapak Akmal Nuhun, S.Pd. menyebutkan bahwa:

Koordinasi antara guru dan tim IT dilakukan melalui group *WhatsApp*. Informasi jadwal pelatihan disebarkan secara efisien agar semua guru mengetahui.⁷²

Hal ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi yang digunakan cukup sederhana namun efektif. Pemanfaatan media digital seperti *WhatsApp* memudahkan penyebaran informasi secara cepat dan merata kepada seluruh guru. Dengan demikian, tidak ada guru yang tertinggal informasi terkait jadwal maupun materi pelatihan.

⁷⁰ Miftahul Jannah, *Kegiatan Di Laboratorium Komputer*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 12 Mei 2026.

⁷¹ Ibrahim, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara di Parepare* Tanggal 12 Mei 2026.

⁷² Akmal Nuhun, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *wawancara di Parepare* Tanggal 12 Mei 2026.

Selain itu, Ibu Sripati Diningrat, S.Sos., juga menambahkan bahwa:

Tim panitia terlebih dahulu melakukan koordinasi untuk merancang program dan jadwal pelatihan yang diperlukan. Setelah jadwal tersebut rampung, informasi akan disebarluaskan kepada seluruh guru.⁷³

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa pengorganisasian tidak hanya sebatas pembagian tugas, tetapi juga melibatkan mekanisme koordinasi yang jelas. Panitia berperan sebagai penghubung antara manajemen sekolah dan guru, sehingga pelatihan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, kepanitiaan khusus dibentuk untuk memastikan setiap kegiatan memiliki penanggung jawab yang jelas. Sistem komunikasi digital melalui WhatsApp juga digunakan untuk menyebarkan informasi secara cepat dan merata. Dengan demikian, pengorganisasian di sekolah ini tidak hanya menekankan aspek struktural, tetapi juga memastikan adanya pendampingan teknis dan komunikasi efektif untuk meningkatkan kompetensi guru.

3. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Pelaksanaan merupakan tahap realisasi dari seluruh perencanaan dan pengorganisasian yang telah disusun sebelumnya untuk mencapai tujuan strategis sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Di UPT SMA Negeri 1 Parepare, pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional guru diarahkan pada penguasaan teknologi instruksional dan administratif guna menciptakan ekosistem pendidikan yang adaptif terhadap tuntutan zaman. Berdasarkan temuan penelitian, pelaksanaan program ini diwujudkan melalui berbagai bentuk kegiatan pengembangan teknis serta pendampingan langsung oleh tim ahli sekolah.

⁷³ Sripati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

Bentuk utama dari pelaksanaan program ini adalah penyelenggaraan pelatihan intensif yang dilakukan secara rutin sebanyak tiga hingga lima kali dalam setiap semester. Jenis kegiatan yang dilaksanakan cukup beragam, mulai dari seminar berskala besar hingga bimbingan yang bersifat personal. Mengenai keragaman bentuk pelatihan ini, Bapak Ibrahim, S.Pd., M.Pd., memberikan penjelasan sebagai berikut:

Terdapat berbagai macam bentuk kegiatan pengembangan digital di SMA Negeri 1 Parepare, di antaranya adalah kegiatan dalam bentuk workshop, bimbingan teknis (Bimtek), serta program pendampingan atau pembimbingan bagi para guru agar lebih mahir dalam menggunakan perangkat digital.⁷⁴

Hal ini diperkuat oleh Bapak Husni Mubarak, S.Kom., bahwa:

Pelatihan berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk workshop dan bimbingan teknis. Selain itu, ada juga sesi In-On-In untuk guru yang membutuhkan bimbingan lebih mendalam. Pelatihan ini dirancang untuk membantu guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara, pelaksanaan diwujudkan melalui berbagai bentuk kegiatan pengembangan teknis serta pendampingan langsung oleh tim ahli sekolah. Program ini dilaksanakan secara rutin sebanyak tiga hingga lima kali setiap semester, dengan bentuk kegiatan beragam seperti workshop, bimbingan teknis (Bimtek), dan sesi In-On-In.

⁷⁴ Ibrahim, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

⁷⁵ Husni Mubarak, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Guru TIK UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.



Gambar 4.5 Dokumentasi Diskusi Kelompok dengan Perangkat Digital

Sebagaimana pada *Gambar 4.5 Dokumentasi Diskusi Kelompok dengan Perangkat Digital*, terlihat guru dan siswa aktif menggunakan perangkat digital dalam kegiatan pembelajaran. Dokumentasi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan tidak hanya berupa teori, tetapi juga praktik langsung dalam penggunaan teknologi.

Hasil observasi peneliti pada kegiatan diskusi kelompok menunjukkan bahwa guru dan siswa memanfaatkan perangkat digital untuk menunjang interaksi pembelajaran. Guru menggunakan laptop dan proyektor untuk menampilkan materi, sementara siswa aktif berdiskusi dengan dukungan media digital. Dokumentasi kegiatan ini ditunjukkan pada Gambar 4.5.⁷⁶



Gambar 4.6 Dokumentasi Pembelajaran Menggunakan Layar Proyektor/LCD

Sebagaimana pada *Gambar 4.6 Dokumentasi Pembelajaran Menggunakan Layar Proyektor/LCD*, terlihat guru memanfaatkan fasilitas digital seperti LCD proyektor untuk mendukung proses belajar mengajar. Hal

⁷⁶ Miftahul Jannah, *Mengamati Diskusi Kelompok dengan Perangkat Digital*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 20 Mei 2026.

ini memperkuat bukti bahwa hasil pelatihan benar-benar diterapkan dalam kegiatan instruksional di kelas.

Observasi peneliti pada pembelajaran dengan LCD memperlihatkan bahwa guru mampu menyajikan materi secara lebih visual dan interaktif. Siswa terlihat lebih fokus saat materi ditampilkan melalui layar besar, sehingga proses belajar menjadi lebih efektif. Dokumentasi kegiatan ini ditunjukkan pada Gambar 4.6.⁷⁷



Gambar 4.7 Dokumentasi Laboratorium Komputer

Sebagaimana pada *Gambar 4.7 Dokumentasi Laboratorium Komputer*, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pembelajaran berbasis digital dilakukan secara individual dan terstruktur. Guru dan siswa menggunakan komputer secara mandiri, yang menunjukkan bahwa pelatihan digital telah membentuk kebiasaan baru dalam proses belajar mengajar.

Peneliti mengamati bahwa laboratorium komputer digunakan secara optimal oleh guru dan siswa dalam mendukung pembelajaran berbasis digital. Guru TIK berperan aktif mendampingi guru lain dalam mengoperasikan perangkat lunak pembelajaran. Dokumentasi kegiatan laboratorium komputer ditunjukkan pada Gambar 4.7.⁷⁸

⁷⁷ Miftahul Jannah, *Mengamati Pembelajaran Menggunakan Layar Proyektor/LCD*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 22 Mei 2026.

⁷⁸ Miftahul Jannah, *Laboratorium Komputer*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 21 Mei 2026.

Selain penyelenggaraan pelatihan formal, aspek krusial dalam pelaksanaan ini adalah dukungan pendampingan teknis yang berkelanjutan. Tenaga IT sekolah memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa setiap guru tidak hanya menerima teori, tetapi juga mampu mengoperasikan perangkat digital dalam rutinitas mengajar mereka. Bapak Husni Mubarak, S.Kom., menjelaskan bentuk dukungan tersebut sebagai berikut:

Tenaga IT memberikan dukungan dengan mendampingi guru dalam penggunaan aplikasi digital. Mereka membantu dalam pelatihan, memberikan bimbingan teknis, dan memastikan bahwa guru merasa nyaman dan kompeten dalam menggunakan teknologi yang tersedia.⁷⁹

Dalam operasional harian, pelaksanaan peningkatan kompetensi ini juga memanfaatkan platform digital sebagai sarana distribusi materi dan penugasan mandiri bagi para guru. Penggunaan sistem seperti *Learning Management System* (LMS) menjadi bagian tidak terpisahkan dari siklus pelatihan pasca-workshop.

Lebih lanjut Ibu Sriptati Diningrat, S.Sos., menambahkan bahwa:

Platform digital seperti LMS dimanfaatkan secara intensif terutama sebagai sarana untuk mendistribusikan lembaran kerja dan penugasan tingkat lanjut. Penggunaan platform ini biasanya dilakukan secara berkesinambungan, di mana setelah sesi pelatihan atau workshop berakhir, para guru akan diarahkan untuk mengakses LMS tersebut.⁸⁰

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan tidak berhenti pada kegiatan tatap muka, tetapi dilanjutkan dengan pemanfaatan platform digital. LMS (*Learning Management System*) digunakan sebagai sarana untuk melatih guru agar terbiasa dengan sistem pembelajaran berbasis teknologi. Keberhasilan pelaksanaan peningkatan kompetensi ini pada akhirnya diukur dari sejauh mana para guru mampu mengimplementasikan ilmu yang didapat ke dalam proses belajar mengajar di kelas. Para guru

⁷⁹ Husni Mubarak.

⁸⁰ Sriptati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

didorong untuk menggunakan fasilitas digital sekolah seperti *Smart TV*, laptop, dan LCD proyektor dalam menyampaikan materi ajar. Terkait penerapan hasil pelatihan ini, Ibu Sripati Diningrat, S.Sos., menambahkan:

Implementasi hasil pelatihan di dalam kelas sangat bergantung pada relevansi tema pelatihan atau workshop yang diikuti oleh guru. Jika materi pelatihan berkaitan dengan pengembangan media pembelajaran atau metode proses belajar mengajar yang baru, maka guru berkomitmen untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam kegiatan instruksional di kelas.⁸¹

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berdampak langsung pada kegiatan belajar mengajar. Guru tidak hanya mengikuti pelatihan sebagai formalitas, tetapi juga berusaha menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Komitmen guru untuk mengimplementasikan materi pelatihan menjadi indikator bahwa pelatihan digital benar-benar memberikan manfaat nyata.

Selain itu, dukungan tenaga IT juga sangat penting dalam tahap pelaksanaan. Tenaga IT mendampingi guru secara langsung ketika menggunakan aplikasi digital, memberikan bimbingan teknis, serta memastikan guru merasa nyaman dalam mengoperasikan teknologi. Kehadiran tenaga IT membuat guru lebih percaya diri dan tidak ragu untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran berbasis digital.

4. Evaluasi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Evaluasi merupakan tahap akhir dalam siklus manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk mengukur efektivitas program dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Di UPT SMA Negeri 1 Parepare, proses evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana program pelatihan digital mampu meningkatkan kompetensi profesional guru serta mengidentifikasi

⁸¹ Sripati Diningrat.

area yang memerlukan perbaikan di masa mendatang. Evaluasi ini mengintegrasikan data hasil asesmen digital sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas atau Tim Manajemen dan Tenaga IT UPT SMA Negeri 1 Parepare yakni Bapak Husni Mubarak, S.Kom, diperoleh informasi sebagai berikut:

Evaluasi kompetensi guru dilakukan setiap tahun melalui asesmen. Data dari evaluasi digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan dan menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya.⁸²

Pernyataan ini menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan secara sistematis dengan menggunakan asesmen berbasis data. Evaluasi tahunan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan pelatihan, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang program pelatihan berikutnya. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian integral dari siklus manajemen sumber daya manusia berbasis digital, karena hasilnya digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan program pelatihan yang akan datang.

Lebih lanjut, Ibu Sripati Diningrat, S.Sos. juga menambahkan bahwa:

Guru menerima umpan balik melalui LMS dalam bentuk penugasan dengan deadline tertentu. Guru wajib menindaklanjuti hasil evaluasi dengan menyelesaikan tugas tersebut. Bentuk evaluasi ini biasanya diwujudkan dalam pemberian penugasan tertentu, di mana setiap tugas memiliki batas waktu pengumpulan yang sudah ditentukan secara sistematis di platform tersebut.⁸³

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa evaluasi tidak hanya berupa penilaian administratif, tetapi juga berupa feedback langsung yang harus ditindaklanjuti guru. Sistem LMS memungkinkan guru untuk menerima

⁸² Husni Mubarak, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Guru TIK UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

⁸³ Sripati Diningrat, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

evaluasi secara terstruktur, misalnya melalui tugas-tugas digital yang harus diselesaikan sesuai batas waktu. Hal ini membuat guru lebih bertanggung jawab terhadap hasil pelatihan, karena mereka diwajibkan untuk menindaklanjuti setiap umpan balik yang diberikan.

Selain itu, Bapak Akmal Nuhun, S.Pd. menegaskan bahwa:

Efektivitas pelatihan digital dinilai dari sejauh mana guru mampu menerapkan materi yang diberikan. Jika pelatih atau narasumber menyampaikan materi dengan baik, maka pelatihan dianggap berhasil.⁸⁴

Pernyataan ini menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan tidak hanya menilai guru sebagai peserta, tetapi juga menilai kualitas pelatihan itu sendiri. Dengan kata lain, evaluasi dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek peserta, materi, dan narasumber.

Sementara itu, Bapak Ibrahim, S.Pd., M.Pd., juga menambahkan bahwa “Efektivitas pelatihan diukur melalui kemampuan guru menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika guru mampu mengerjakan, maka pelatihan dianggap berhasil.”⁸⁵

Hal ini menegaskan bahwa evaluasi dilakukan secara praktis dengan melihat hasil nyata dari pelatihan. Guru yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dianggap telah berhasil meningkatkan kompetensinya, sehingga pelatihan dinilai efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan para narasumber tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare telah dilaksanakan secara terstruktur dan terintegrasi dengan teknologi informasi.

⁸⁴ Akmal Nuhun, Guru UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

⁸⁵ Ibrahim, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan UPT SMA Negeri 1 Parepare, *Wawancara* di Parepare Tanggal 12 Mei 2026.

DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEGAWAI
PERIODE : KINERJA 2024

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN PERIODE PENILAIAN:
1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024

1. PEGAWAI YANG DINILAI	
NAMA	H. NURLI, S. Pd
NIP	196611131993122003
PANGKAT/GOL RUANG	Pembina Tingkat I / IV/b
JABATAN	Guru Angkutan
UNIT KERJA	SMAN 1 PAREPARE
2. PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	Drs. MUHAMMAD ANGGAR RAHM
NIP	196407161991331010
PANGKAT/GOL RUANG	Pembina Tingkat I / IV/d
JABATAN	Guru Angkutan Kepala Sekolah
UNIT KERJA	SMAN 1 PAREPARE
3. ATASAN PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	BAHARUDIN ISKANDAR, S. Pd, M. Pd
NIP	197806042005091004
PANGKAT/GOL RUANG	Pembina / IV/c
JABATAN	KEPALA CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VIII PAREPARE BARUB PINRANG
UNIT KERJA	CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VIII PAREPARE BARUB PINRANG
4. EVALUASI KINERJA	
CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	BAIK
PREDIKAT KINERJA PEGAWAI	BAIK

Gambar 4.8 Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai

Sebagaimana pada Gambar 4.8 Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai, terlihat bahwa penilaian dilakukan secara digital dan terukur. Dokumentasi ini menunjukkan adanya keterhubungan antara hasil pelatihan dengan peningkatan kinerja guru. Evaluasi berbasis dokumen resmi ini memperkuat bukti bahwa sekolah tidak hanya melaksanakan pelatihan, tetapi juga menindaklanjutinya dengan penilaian yang objektif dan berbasis data.

Observasi peneliti pada kegiatan evaluasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa sekolah menggunakan sistem digital untuk menilai capaian guru. Guru mengisi laporan kinerja melalui aplikasi SKP Online, sementara pihak manajemen memverifikasi data secara digital. Dokumentasi evaluasi kinerja pegawai ditunjukkan pada Gambar 4.8.⁸⁶

Evaluasi peningkatan kompetensi guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan melalui sistem SKP Online dan dokumen resmi penilaian kinerja. Selain itu, evaluasi juga dilakukan melalui observasi langsung terhadap penerapan hasil pelatihan di kelas. Dengan demikian, evaluasi di sekolah ini tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi

⁸⁶ Miftahul Jannah, *Mengamati Evaluasi Kinerja Guru*, UPT SMA Negeri 1 Parepare, Tanggal 12 Mei 2026.

juga memastikan adanya implementasi nyata dari pelatihan digital dalam proses pembelajaran guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan bahwa UPT SMA Negeri 1 Parepare menunjukkan komitmen kuat dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital, meskipun masih menghadapi kendala teknis seperti kestabilan jaringan internet. Perencanaan dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan analisis kebutuhan berbasis Rapor Pendidikan serta pemetaan kemampuan IT guru. Pengorganisasian diwujudkan melalui pembentukan kepanitiaan khusus yang melibatkan tim IT dan guru sebagai pendamping teknis, sehingga koordinasi berjalan terstruktur. Pelaksanaan program dilaksanakan secara rutin melalui berbagai bentuk kegiatan seperti workshop, bimbingan teknis (Bimtek), dan pendampingan In-On-In, dengan dukungan fasilitas digital sekolah seperti Smart TV, laptop, dan laboratorium komputer. Evaluasi dilakukan secara berkesinambungan melalui asesmen tahunan, penugasan digital berbasis LMS, serta dokumen resmi SKP Online untuk menilai efektivitas pelatihan. Seluruh langkah tersebut mencerminkan orientasi sekolah terhadap modernisasi pendidikan, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, serta komitmen berkelanjutan dalam membangun ekosistem pembelajaran yang mendukung peningkatan kualitas profesionalisme guru di era digital.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada prinsip manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru di UPT

SMA Negeri 1 Parepare dilakukan secara sistematis dengan memanfaatkan instrumen digital seperti Rapor Pendidikan dan aplikasi SKP Online. Sistem ini digunakan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan guru, sehingga program yang dirancang sesuai dengan profil kompetensi masing-masing guru. Program ini dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan guru terhadap perkembangan teknologi digital, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan keterampilan profesionalnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum menentukan jenis pelatihan, sekolah terlebih dahulu melakukan pemetaan kemampuan IT guru. Dari pemetaan tersebut ditemukan bahwa sebagian guru telah menguasai teknologi, sementara sebagian lainnya masih membutuhkan bimbingan dasar. Data ini menjadi acuan dalam menentukan apakah pelatihan dapat dilakukan secara internal atau perlu menghadirkan narasumber dari luar. Dengan demikian, perencanaan berbasis data digital menjadi landasan dalam merancang strategi pelatihan yang efisien dan tepat sasaran.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia berbasis digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare dilakukan melalui pelatihan rutin tiga hingga lima kali setiap semester. Hal ini sejalan dengan konsep planning menurut George R. Terry yang menekankan pentingnya penentuan tujuan dan langkah sistematis untuk mencapainya.⁸⁷

Selain itu, wawancara dengan Ibu Sripati, M.Pd., Guru Senior, mengungkapkan bahwa guru diberikan kesempatan untuk terlibat dalam proses perencanaan. Menurut beliau: *“Kami biasanya diajak berdiskusi mengenai kebutuhan pelatihan. Namun, kadang keputusan tetap ditentukan oleh manajemen sekolah. Jadi partisipasi guru masih belum konsisten.”* Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya melibatkan guru dalam perencanaan, praktik partisipatif belum sepenuhnya berjalan optimal. Kondisi

⁸⁷ Syahputra and Aslami, “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.”

ini sejalan dengan teori Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah yang menekankan pentingnya perencanaan SDM secara sistematis dan partisipatif untuk meningkatkan mutu pendidik.⁸⁸

Perencanaan tersebut sejalan dengan teori George R. Terry mengenai fungsi manajemen, khususnya aspek planning yang menekankan pentingnya penetapan tujuan dan strategi sebelum pelaksanaan.⁸⁹ Dalam konteks ini, sekolah menggunakan data digital seperti SKP Online untuk menganalisis kebutuhan pelatihan guru. Dengan adanya sistem berbasis data, sekolah dapat menentukan jenis pelatihan yang relevan, menyesuaikan materi dengan profil kompetensi guru, serta merancang jadwal kegiatan yang lebih efisien.

Selain itu, perencanaan di sekolah juga menunjukkan bahwa perencanaan tidak hanya bersifat internal, tetapi juga selaras dengan arah kebijakan nasional. Dengan demikian, perencanaan peningkatan kompetensi guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare mencerminkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas sebagaimana dijelaskan dalam literatur manajemen pendidikan Islam.

Namun, penelitian juga menemukan adanya hambatan berupa keterbatasan jaringan internet yang kadang tidak stabil. Kondisi ini memperlambat proses pengelolaan data guru melalui aplikasi digital. Oleh karena itu, strategi perencanaan yang dilakukan sekolah tidak hanya berfokus pada penyusunan program pelatihan, tetapi juga pada penyediaan fasilitas pendukung seperti laboratorium komputer, *Smart TV*, LCD proyektor, serta tenaga IT yang siap membantu guru dalam mengatasi kendala teknis. Dengan cara ini, perencanaan yang dilakukan sekolah menjadi lebih adaptif terhadap tantangan era digital.

⁸⁸ Nurmalasari and Karimah, "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik."

⁸⁹ Kusumastuti and Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif*.

Secara keseluruhan, perencanaan peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare telah sesuai dengan teori manajemen SDM berbasis digital yang menekankan penggunaan data, adaptasi terhadap perubahan, serta pengembangan berkelanjutan. Perencanaan yang matang ini menjadi fondasi penting bagi tahap pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam meningkatkan profesionalisme guru di era teknologi.

2. Pengorganisasian Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan dalam membagi tugas, menetapkan struktur kerja, serta mengoordinasikan seluruh sumber daya agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian, pengorganisasian peningkatan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare dilakukan melalui pembentukan tim pelaksana pelatihan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, guru TIK, serta tenaga IT sekolah. Struktur ini dirancang untuk memastikan setiap kegiatan pelatihan berbasis digital berjalan terarah dan sesuai dengan kebutuhan guru. Kepala sekolah berperan sebagai pengambil keputusan, guru TIK bertindak sebagai pendamping teknis, sedangkan tenaga IT berfungsi memberikan dukungan operasional dalam penggunaan perangkat digital.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian peran dalam pelatihan dilakukan secara jelas dan terstruktur. Tenaga IT mendampingi guru secara langsung ketika menggunakan aplikasi digital, baik dalam pengoperasian LMS maupun perangkat seperti Smart TV dan proyektor. Hal ini menegaskan bahwa pengorganisasian di sekolah telah memperhatikan aspek koordinasi dan pembagian tugas sesuai keahlian masing-masing.

Pengorganisasian sumber daya manusia berbasis digital juga tampak dari pemanfaatan fasilitas seperti laptop, LCD proyektor, *Smart TV*, dan

laboratorium komputer. Dukungan tenaga IT berfungsi sebagai penghubung koordinasi antar guru dalam penggunaan teknologi digital, sehingga proses pelatihan lebih terarah.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa guru dilibatkan dalam pengorganisasian kegiatan pelatihan. Guru dibagi ke dalam kelompok kecil sesuai bidang studi, sehingga memudahkan mereka untuk saling berbagi pengalaman dan membantu rekan yang masih kesulitan. Strategi ini menunjukkan bahwa pengorganisasian tidak hanya dilakukan secara struktural, tetapi juga melalui pendekatan kolaboratif antar guru.

Pengorganisasian peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan dengan pembagian peran yang jelas antara kepala sekolah, wakil kurikulum, guru TIK, dan tenaga IT. Kepala sekolah bertindak sebagai pengarah kebijakan, guru TIK mendampingi teknis penggunaan aplikasi, sedangkan tenaga IT memastikan kelancaran perangkat digital.

Temuan ini juga relevan dengan penelitian Nurul Muwaffiqah Ridwan (2024) yang menekankan pentingnya pengorganisasian pelatihan berbasis digital agar program lebih terarah,⁹⁰ serta penelitian Alfin Khofifah (2025) yang menunjukkan bahwa koordinasi peran meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru.⁹¹ Sementara itu, Revana Oktaviani (2024) menegaskan bahwa strategi kolaboratif antar guru dan dukungan teknologi mampu mengatasi keterbatasan kemampuan digital.⁹²

Dengan demikian, pengorganisasian di SMA Negeri 1 Parepare tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga membangun budaya kerja digital yang efisien, transparan, dan akuntabilitas. Meskipun jumlah tenaga IT terbatas,

⁹⁰ Ridwan, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare."

⁹¹ Khofifah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 01 Jelbuk Jember."

⁹² Oktaviani, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare."

strategi kolaborasi antar guru menjadikan pengorganisasian ini relevan dengan teori manajemen modern sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

3. Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Parepare diwujudkan melalui kegiatan pelatihan rutin yang berbentuk workshop, bimbingan teknis, serta program In-On-In yang dilaksanakan setiap semester. Berdasarkan hasil penelitian, guru secara aktif menggunakan perangkat digital seperti *Learning Management System* (LMS), *Smart TV*, LCD proyektor, dan laboratorium komputer dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tidak hanya sebatas teori, tetapi benar-benar diterapkan dalam praktik mengajar sehari-hari.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, guru langsung diminta untuk mempraktikkan penggunaan perangkat digital dalam kelas, seperti proyektor dan LMS. Praktik langsung ini berdampak pada meningkatnya rasa percaya diri guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan berbasis digital terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap keterampilan guru.

Pelaksanaan manajemen berbasis digital juga tampak dari kegiatan pembelajaran menggunakan rapat virtual, laboratorium komputer, serta media proyektor. Guru sebagai pelaksana diarahkan untuk memanfaatkan teknologi digital dalam setiap proses pembelajaran sehingga tujuan peningkatan kompetensi profesional dapat tercapai.

Pelaksanaan ini sejalan dengan teori Rio Aji Sutrisno yang menekankan bahwa penerapan sistem digital dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan efektivitas kerja tenaga pendidik. Selain itu, kebijakan pemerintah seperti Merdeka Belajar dan Digitalisasi Pendidikan turut memperkuat integrasi teknologi dalam pembelajaran, sehingga

pelaksanaan pelatihan digital di sekolah ini selaras dengan arah kebijakan nasional.⁹³

Penelitian oleh Nurul Muwaffiqah Ridwan (2024) yang menekankan pentingnya pelaksanaan pelatihan berbasis digital untuk meningkatkan kompetensi guru,⁹⁴ serta penelitian Revana Oktaviani (2024) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berkelanjutan dan berbasis teknologi mampu mengatasi keterbatasan kemampuan digital guru.⁹⁵

Dengan demikian, pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Parepare telah berjalan sesuai prinsip manajemen modern, yaitu efisiensi, relevansi, dan keberlanjutan. Meskipun masih terdapat hambatan berupa keterbatasan jaringan internet yang kadang tidak stabil, strategi pendampingan oleh tenaga IT dan guru TIK menjadikan pelaksanaan pelatihan digital tetap efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru.

4. Evaluasi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare

Evaluasi merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi menilai keberhasilan program sekaligus menjadi dasar bagi perbaikan berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi peningkatan kompetensi guru di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan melalui sistem digital seperti SKP Online dan laporan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi. Kepala sekolah bersama tim manajemen memantau perkembangan guru secara berkala, sehingga hasil pelatihan dapat diukur secara objektif sesuai indikator kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi ini tidak hanya menilai keterampilan teknis, tetapi juga mengukur sejauh mana guru mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran.

⁹³ Sutrisno, "Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0."

⁹⁴ Ridwan, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare."

⁹⁵ Oktaviani, "Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare."

Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui aplikasi SKP Online dan dokumen penilaian pegawai. Sistem berbasis digital ini memungkinkan sekolah memantau pencapaian kompetensi guru secara lebih terukur, meskipun masih terdapat hambatan berupa jaringan internet yang kadang tidak stabil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap guru diwajibkan melaporkan penggunaan teknologi dalam kelas, seperti LMS atau media digital lainnya. Laporan tersebut menjadi bahan evaluasi untuk menilai apakah pelatihan benar-benar berdampak pada praktik mengajar. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai pengawasan administratif, tetapi juga sebagai strategi pengembangan berkelanjutan yang langsung terkait dengan praktik pembelajaran.

Evaluasi ini sejalan dengan teori Angga Wahyudi dkk yang menekankan pentingnya manajemen SDM berbasis data, adaptif terhadap perubahan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi tenaga kerja.⁹⁶ Dalam praktiknya, guru yang masih mengalami kesulitan diberikan tindak lanjut berupa pelatihan tambahan atau pendampingan khusus.

Penelitian oleh Nurul Muwaffiqah Ridwan (2024) yang menekankan pentingnya evaluasi berbasis data untuk memantau hasil pelatihan guru,⁹⁷ serta penelitian Revana Oktaviani (2024) yang menunjukkan bahwa evaluasi berkelanjutan membantu mengatasi hambatan kemampuan digital guru.⁹⁸ Dengan demikian, evaluasi di SMA Negeri 1 Parepare tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga sebagai strategi pengembangan kompetensi yang berkesinambungan.

⁹⁶ Wahyudi et al., “Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.”

⁹⁷ Ridwan, “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare.”

⁹⁸ Oktaviani, “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare.”

Secara keseluruhan, evaluasi peningkatan kompetensi guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare telah memenuhi prinsip efisiensi, akuntabilitas, dan keberlanjutan. Meskipun masih terdapat kendala jaringan internet, sistem evaluasi berbasis digital tetap mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan guru dan menjadi dasar untuk penyempurnaan program di masa mendatang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di UPT SMA Negeri 1 Parepare. Berikut ini, penulis akan menyimpulkan fokus penelitian berdasarkan hasil temuan yang telah didapatkan sebelumnya.

1. Perencanaan peningkatan kompetensi guru berbasis digital dilaksanakan melalui program pelatihan rutin setiap semester, seperti workshop, bimbingan teknis, dan pelatihan In-On-In. Perencanaan ini disusun sesuai visi sekolah untuk mencetak guru yang adaptif terhadap era digital. Namun, keterbatasan jaringan internet yang tidak stabil masih menjadi kendala dalam optimalisasi perencanaan berbasis digital.
2. Pengorganisasian manajemen SDM berbasis digital ditunjukkan melalui pembagian tugas yang jelas antara guru, tenaga IT, dan pihak sekolah. Dukungan fasilitas digital seperti laptop, LCD proyektor, Smart TV, dan laboratorium komputer memperkuat struktur organisasi dalam mendukung proses pembelajaran berbasis teknologi.
3. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru berbasis digital berjalan cukup baik dengan pemanfaatan platform digital seperti Rumah Pendidikan dan aplikasi SKP Online. Guru sudah terbiasa menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi, dengan pendampingan aktif dari guru TIK dan tenaga IT sekolah, sehingga proses adaptasi terhadap teknologi lebih cepat.
4. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui sistem digital untuk memantau kinerja guru. Evaluasi ini membantu sekolah menilai perkembangan kompetensi guru secara terukur. Namun, keterbatasan akses internet dan belum optimalnya integrasi sistem digital menjadi hambatan dalam pelaksanaan evaluasi berbasis data.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, menganalisis data dan menarik kesimpulan maka penelitian ini memberikan beberapa saran kepada:

1. Untuk pihak sekolah dan pengelola pendidikan agar kiranya sekolah diharapkan dapat meningkatkan dukungan terhadap penguatan manajemen SDM berbasis digital, baik melalui penyediaan sarana prasarana teknologi yang lebih memadai, peningkatan kualitas jaringan internet, maupun pengembangan sistem informasi yang terintegrasi. Selain itu, sekolah perlu menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) berbasis digital sebagai pedoman kerja yang terukur dan dapat dievaluasi secara berkala.
2. Untuk guru dan tenaga pendidik agar kiranya guru diharapkan terus meningkatkan kapasitas diri melalui pelatihan mandiri, pemanfaatan platform digital, serta kolaborasi dengan tenaga IT sekolah. Penting pula untuk membangun budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi agar kompetensi profesional semakin berkembang dan kualitas pembelajaran semakin meningkat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan ruang lingkup yang lebih luas, misalnya membandingkan penerapan manajemen SDM berbasis digital di sekolah negeri dan swasta, atau dengan pendekatan evaluatif berbasis sistem informasi manajemen. Penelitian lanjutan juga dapat menggali aspek kepuasan guru dan siswa terhadap penerapan teknologi digital dalam pembelajaran, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H Zuchri, and M Si Sik. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press, 2021.
- Arдын, Elia, Yoseb Boari, Akhmad Akhmad, Leny Yuliyani, Hildawati Hildawati, Agusdiwana Suarni, Dito Anurogo, Erlin Ifadah, and Loso Judijanto. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif Di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Aspi, Muhammad. “Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan.” *JURNAL PENDIDIKAN DAN KEGURUAN* 1, no. 1 (2023): 47–56.
- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhran, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. “Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1–9.
- Astagini, Rolia Ade, Nur Izzatin Nadifah, and Aisyah Dana Luwihta. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 32–43.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53, 2019.
- Febriansyah, Muhammad Raihan, and Saiful Bahri. “Manajemen Dalam Perspektif Islam,” n.d.
- Firdaus, Ahmad, Achmad Asrori, Dani Amran Hakim, and Heni Anggraini. “Implementasi Model Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Teknologi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital.” *Unisan Jurnal* 3, no. 1 (2024): 215–38.

- Hafizi, Rahmani, Suyoto Suyoto, Rahmadi Rahmadi, Aslamiah Aslamiah, and Celia Cinantya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Era Digital." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 3 (2025): 1081–89.
- Hulu, Yunusman. "Problematika Guru Dalam Pengembangan Teknologi Dan Media Pembelajaran." *ANTHOR: Education and Learning Journal* 2, no. 6 (2023): 840–46.
- Husnullail, Muhammad, and M Syahrani Jailani. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Riset Ilmiah." *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 70–78.
- Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Khofifah, Alfin. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di SMA Negeri 01 Jelbuk Jember," 2025.
- Kholikun, Moh. "Konsep Tholabul Ilmi Dalam Kitab Ta'Lim Muta'Alim Karya Burhanul Islam Az-Zarnuji Dan Implementasinya Dengan Pendidikan Sekarang." *Skripsi*, 2022, 1–118.
- Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.
- Mufliva, Rosiana, and Johar Permana. "Teknologi Digital Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Sebagai Isu Prioritas Dalam Upaya Membangun Masyarakat Masa Depan." *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 12, no. 1 (2024).
- Mulyani, Fitri. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan UNIGA* 3, no. 1 (2009): 1–8.
- Nurmalasari, Ita, and Dewi Zainul Karimah. "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." *MANAGERE*:

Indonesian Journal of Educational Management 2, no. 1 (2020): 33–44.

Oktaviani, Revana. “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare,” 2024.

Ramadani, Rika Fitri. “Peran Guru Sebagai Agen Perubahan Dan Inovator Pendidikan.” *INOVASI PENDIDIKAN*, 2025, 33.

Ridwan, Nurul Muwaffiqah. “Implementasi Sistem Informasi Manajemen Dalam Mendukung Mutu Layanan Pendidikan Di Man 2 Parepare,” 2024.

Riyanti, Apriani, and B A Rukiyanto. “Implementasi Sistem Manajemen Pembelajaran Berbasis Teknologi Untuk Meningkatkan Kualitas Pengajaran Dan Kinerja Guru.” *Jurnal Review* 7 (2024): 5660–66.

Rofiqoh, Ifah, and Zulhawati Zulhawati. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis Dan Campuran.” *Pustaka Pelajar* 1 (2020).

Sriyanta, Agus. “Kemajuan Digital Dalam Pembelajaran Mengubah Paradigma Pendidikan.” *Jurnal Tahsinia* 4, no. 2 (2023): 312–25.

Sukirman, Sukirman. *Metode Penelitian Kualitatif*. Aksara Timur, 2021.

Sutrisno, Rio Aji. “Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 10, no. 1 (2020): 10–21.

Svari, Ni Made Fanny Dianis, and Kadek Dwi Arlinayanti. “Perubahan Paradigma Pendidikan Melalui Pemanfaatan Teknologi Di Era Global.” *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin* 4, no. 3 (2024): 50–63.

Syahputra, Rifaldi Dwi, and Nuri Aslami. “Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.” *Manajemen Kreatif Jurnal* 1, no. 3 (2023): 51–61.

Udar, Mahathir Bin. “Mengevaluasi Validitas Instrumen Dalam Penelitian Kualitatif: Metode Verifikasi Dan Implementasinya.” tt, 2024.

- Wahyudi, Angga, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, and M Isa Anshori. "Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Bintang Manajemen* 1, no. 4 (2023): 99–111.
- Wang, Claudia, Monique Zhang, Ali Sesunan, and Laurencia Yolanda. "Peran Teknologi Dalam Transformasi Pendidikan Di Indonesia." *Kemdikbud* 4, no. 2 (2023): 1–7.
- Werdiningsih, Wilis. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 113–24.
- Wulandari, Tri, Dewi Purnama Sari, and Aida Rahmi Nasution. "Deskripsi Mendalam Untuk Memastikan Keteralihan Temuan Penelitian Kualitatif." *Jurnal Literasiologi* 11, no. 2 (2024).
- Yahya, Sofyan. "Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Studi Kasus Pada Madrasah Berbasis Teknologi Di Era Society 5.0." *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 3 (2025): 400–409.
- Yastrawan, Dodi, and JPGS Dasar. "Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Era Globalisasi." *Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*, 2017.
- Yunita, Feni, Nyayu Khodijah, and Ermis Suryana. "Analisis Kebijakan Profesionalisme Guru Dan Dosen." *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI* 9, no. 1 (2022): 73–81.

LAMPIRAN



Lampiran 1

Surat Keputusan Penetapan Pembimbing/Tugas Akhir Mahasiswa



DEKAN FAKULTAS TARBIYAH
NOMOR : B-3285/In.39/FTAR.01/PP.00.9/10/2025
TENTANG

**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**

Menimbang	a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS TARBIYAH IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2025 b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk disertai tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
Mengingat	1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan; 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare; 7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi; 8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam; 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare; 10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
Memperhatikan :	a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP-DIPA-025.04.2.307381/2024, tanggal 29 November 2024 tentang DiPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2025 b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 74 TAHUN 2025 Tahun 2025, tanggal 21 Januari 2025 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah;
Menetapkan :	MEMUTUSKAN a. Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2025 b. Menunjuk saudara: DRS. ISMAIL, M.M., sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa : Nama Mahasiswa : MIFTAHUL JANNAH NIM : 2220203886231027 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam Judul Penelitian : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS DIGITAL DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir; d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare; e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 08 Oktober 2025
Dekan.



Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198304202008012010

Lampiran 2

Surat Izin Meneliti dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBIYAH

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Sreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1277/In.39/FTAR.01/PP.00.9/05/2026 05 Mei 2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: MIPTAHUL JANNAH
Tempat/Tgl. Lahir	: PAREPARE, 10 Mei 2004
NIM	: 2220203886231027
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: JL.KEBUN SAYUR

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 05 Mei 2026 sampai dengan tanggal 05 Juni 2026.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198304202008012010

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

Lampiran 3

Surat Izin Penelitian dari Kantor Dinas Penanaman Modal Satu Pintu Kota Parepare

SRN IP0000436



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Nurder Maheer No. 1 Telp (0421) 25994 Faksimile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmptsp@panpankota.go.id

IZIN PENELITIAN
Nomor : 436/IP/DPM-PTSP/5/2026

Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 3. Peraturan Wali Kota Parepare Nomor 31 tahun 2025 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha dan Nonperizinan Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA : **NIPTAHUL JANNAH**
 NAMA :
 UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
 Jurusan : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
 ALAMAT : **JL. KEBUN SAYUR KOTA PAREPARE**
 UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :
 JUDUL PENELITIAN : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESSIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE**
 LOKASI PENELITIAN : **KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN WILAYAH VIII PAREPARE (UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE)**

LAMA PENELITIAN : **07 Mei 2026 s.d 05 Juni 2026**
 a. Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
 b. Izin ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
 Pada Tanggal : **09 Mei 2026**

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE


HJ. ST. RAHMAH AMER, ST, MM
 Pembina Tk. 1 (IV/b)
 NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

• UU ITE No. 19 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

• Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah

• Dokumen ini telah distandarisasi secara elektronik menggunakan **sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **SKDRI**

• Dokumen ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan terdaftar di database **DPMPTSP** Kota Parepare (scan QRCode)



Berlaku
Sertifikasi
Elektronik



Lampiran 4

Surat Keterangan Selesai Meneliti dari UPT SMA Negeri Parepare



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE
Alamat : Jl. Matahari No. 3 Telp. 21369 Parepare 91111
Website : www.sman1parepare.sch.id email : sma1parepare@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.3/277/UPT SMA.1/PRP/DISDIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala UPT SMA Negeri 1 Parepare menerangkan bahwa :

N a m a	: MIFTAHUL JANNAH
NIM	: 2220203886231027
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Lembaga	: IAIN Parepare
Alamat	: JL. Amal Bakti No. 8 Soreang Kota Parepare.

Benar telah melakukan penelitian di UPT SMA Negeri 1 Parepare pada tanggal 07 Mei s.d 05 Juni 2026 dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :

**“ MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1
PAREPARE “**

Demikian surat keterangan ini di berikan untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan : Parepare
Pada tanggal : 05 Juni 2026
Kepala UPT Satuan Pendidikan
SMA Negeri 1 Parepare}



Pemerintah Provinsi
Sulawesi Selatan
Dokumen ini ditandatangani secara digital

Drs. Muhammad Anshar Rahim.,M.Pd.
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP : 19660716 199103 1 010



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code

Lampiran 5

Pedoman Observasi

No	Objek	Keterangan
1.	Perencanaan	Mengamati dokumen perencanaan, terlihat bahwa sekolah menyusun program pelatihan guru berbasis digital secara rutin setiap semester. Aplikasi SKP Online menunjukkan bahwa perencanaan dilakukan secara sistematis dengan dukungan teknologi digital.
2.	Pengorganisasian	Mengamati proses pengorganisasian, pembagian tugas, rapat koordinasi serta peran tenaga IT dan guru TIK dalam membantu guru lain dalam adaptasi teknologi.
3.	Pelaksanaan	Mengamati pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, terlihat kegiatan (workshop, bimtek, In-On-In), Observasi penggunaan LCD proyektor dan kegiatan di laboratorium komputer menunjukkan bahwa guru aktif memanfaatkan fasilitas digital dalam proses pembelajaran.
4.	Evaluasi	Mengamati sistem evaluasi, tampak bahwa penilaian kinerja guru dilakukan melalui SKP Online & dokumen resmi penilaian. Observasi menunjukkan bahwa sistem digital ini membantu sekolah menilai pencapaian guru secara objektif, terukur, dan transparan.

No	Objek	Hari/Tanggal
1.	Perencanaan	Selasa, 12 Mei 2026
2.	Pengorganisasian	
3.	Pelaksanaan	
4.	Evaluasi	

Lampiran 6

Pedoman Wawancara

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS TARBIYAH Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307
VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI	

NAMA MAHASISWA : MIFTAHUL JANNAH
 NIM : 2220203886231027
 FAKULTAS : TARBIYAH
 PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 JUDUL : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
 PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI
 UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Sekolah

1. Bagaimana sekolah merencanakan program peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital?
2. Bagaimana struktur pengorganisasian pelatihan guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare?
3. Bagaimana sekolah menyesuaikan rencana pelatihan dengan visi dan misi sekolah di era digital?
4. Bagaimana sekolah mengalokasikan anggaran untuk mendukung program pelatihan berbasis digital?
5. Bagaimana sekolah memastikan rencana pelatihan digital selaras dengan kebijakan pemerintah?

6. Bagaimana koordinasi antara Bapak/Ibu Kepala Sekolah, guru, dan tenaga IT dalam mendukung pelatihan berbasis digital?
7. Bagaimana peran Bapak/Ibu Kepala Sekolah dalam memastikan pengorganisasian pelatihan digital berjalan efektif?
8. Bagaimana bentuk pelatihan berbasis digital yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Parepare (workshop, bimbingan teknis, In-On-In, dll.)

B. Tim Manajemen atau Operator

1. Apakah ada analisis kebutuhan pelatihan berbasis data digital sebelum program dilaksanakan?
2. Bagaimana sekolah menentukan jenis pelatihan digital yang sesuai dengan kebutuhan guru?
3. Bagaimana sekolah memanfaatkan data digital untuk merancang program pengembangan guru?
4. Bagaimana pembagian tugas antara tim manajemen/operator dalam mengelola data pelatihan guru?
5. Bagaimana sekolah mengatur jadwal pelatihan digital agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar?
6. Bagaimana bentuk pelatihan berbasis digital yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Parepare (workshop, bimbingan teknis, In-On-In, dll.)
7. Bagaimana proses evaluasi kompetensi guru dilakukan di SMA Negeri 1 Parepare dengan dukungan sistem digital?
8. Apakah hasil evaluasi berbasis data digunakan untuk perbaikan program pelatihan berikutnya?
9. Bagaimana sekolah menggunakan data evaluasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya?

C. Guru

1. Apakah guru dilibatkan dalam proses perencanaan pelatihan berbasis digital?
2. Bagaimana sistem komunikasi antara guru dan tim IT di SMA Negeri 1 Parepare diatur untuk mendukung pelatihan digital?

3. Sejauh mana Bapak/Ibu Guru memanfaatkan platform digital (misalnya LMS, SKP Online, Rumah Pendidikan) dalam kegiatan pembelajaran?
4. Bagaimana Bapak/Ibu Guru menerapkan hasil pelatihan digital dalam proses belajar mengajar sehari-hari?
5. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap efektivitas pelatihan digital yang diikuti?
6. Bagaimana Bapak/Ibu Guru menerima umpan balik dari hasil evaluasi berbasis digital?
7. Bagaimana tindak lanjut Bapak/Ibu Guru terhadap hasil evaluasi digital untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka?

D. Tenaga IT

1. Siapa saja pihak yang terlibat dalam pengelolaan SDM berbasis digital, termasuk peran tenaga IT sekolah?
2. Bagaimana koordinasi antara Bapak/Ibu Kepala Sekolah, guru, dan tenaga IT dalam mendukung pelatihan berbasis digital?
3. Bagaimana sistem komunikasi antara guru dan tim IT di SMA Negeri 1 Parepare diatur untuk mendukung pelatihan digital?
4. Bagaimana sekolah mengorganisir dukungan teknis jika terjadi kendala dalam penggunaan aplikasi digital?
5. Bagaimana dukungan tenaga IT dalam mendampingi Bapak/Ibu Guru menggunakan aplikasi digital?

Lampiran 7

Surat Keterangan Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *IBRAHIM, S.Pd. M.Pd.*
 Tempat/Tanggal Lahir : *BARAU, 15 JANUARI 1970*
 Alamat : *BTN. BILI-BILI HAS BLOK B1 NO.8.*
 Pekerjaan/Jabatan : *GURU/LOKIL KEPALA SEKOLAH BIDANG KESISWAAN*

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 2220203886231027
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tabiyah
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

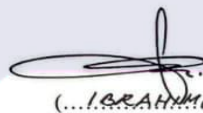
“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 MEI

2026

Informan,


 (...IBRAHIM, S.Pd. M.Pd....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hurni Mubarak, S. Kom
 Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 07/01/84
 Alamat : Jl. Griya Ashabul Kufra Blok F/1c
 Pekerjaan/Jabatan : GOW TIK / Humas

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 2220203886231027
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tabiyah
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

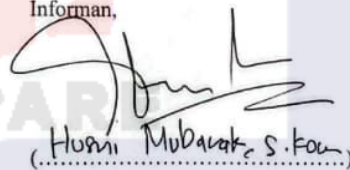
Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 Mei 2026

Informan,


 (Hurni Mubarak, S. Kom)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SRIPATI DININGRAT, S.Sos
 Tempat/Tanggal Lahir : TARAKAN, 28 MEI 1983
 Alamat : Jl. CENDRAWASIH Blok H No. 172
 Pekerjaan/Jabatan : Guru

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 2220203886231027
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tabiyah
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 Mei 2026

Informan,

(Sripati Diringrat, S.Sos.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akmal Nuhun, S.Pd.
 Tempat/Tanggal Lahir : Rappang, 14 Maret 1969
 Alamat : Jl. Kenari Blok F/22
 Pekerjaan/Jabatan : Guru

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 2220203886231027

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tabiyah
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 Mei 2026

Informan,


 (Akmal Nuhun S.Pd.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Harizati, S Pd.
 Tempat/Tanggal Lahir : Marumungging-Wajo, 29 Juni 1975
 Alamat : Jl. Pahlawan Kurzan No. 11
 Pekerjaan/Jabatan : Guru / Wakil Kepala Bidang Kurikulum

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 2220203886231027

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tabiyah
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

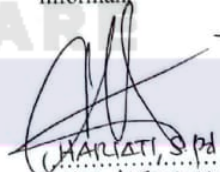
“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,

2026

Informan,


 (HARIZATI, S Pd.
 NIP. 197506291909032005)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BUNGA PURNAMASARI
 Tempat/Tanggal Lahir : BAKU, 22 Juli 1985
 Alamat : BtW YASMIN PAREPARE
 Pekerjaan/Jabatan : PNS.

Membenarkan bahwa benar telah memberikan keterangan wawancara kepada:

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah

NIM : 2220203886231027

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tabiyah

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parapare)

Benar telah mengadakan wawancara dengan saya dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir yang berjudul:

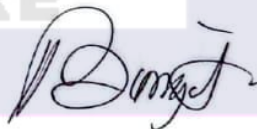
“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BERBASIS DIGITAL DI UPT SMA NEGERI 1 PAREPARE”

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare,

2026

Informan,



(.....)

Lampiran 8

Transkrip Wawancara

A. Kepala Sekolah

1. Bagaimana sekolah merencanakan program peningkatan kompetensi profesional guru berbasis digital?

“Perencanaan diawali dengan melakukan pemetaan (mapping) kemampuan IT guru untuk mengidentifikasi siapa yang membutuhkan bimbingan dasar atau pengembangan lanjut. Strategi ini memastikan anggaran dan waktu pelaksanaan digunakan secara efektif.”

2. Bagaimana struktur pengorganisasian pelatihan guru berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare?

“Struktur pengorganisasian diwujudkan melalui pembentukan kepanitiaan khusus yang menetapkan peran ketua panitia, pelaksana, pemateri, hingga penanggung jawab kegiatan secara resmi sebelum program dimulai.”

3. Bagaimana sekolah menyesuaikan rencana pelatihan dengan visi dan misi sekolah di era digital?

“Rencana pelatihan diselaraskan dengan visi sekolah dalam menciptakan generasi yang berwawasan global berbasis IT. Seluruh warga sekolah didorong untuk memiliki penguasaan teknologi yang adaptif sesuai arah pengembangan lembaga.”

4. Bagaimana sekolah mengalokasikan anggaran untuk mendukung program pelatihan berbasis digital?

“Alokasi anggaran disusun dengan mengacu pada Petunjuk Teknis (Juknis) Dana BOS. Selama kegiatan mendukung peningkatan mutu

pendidik dan tidak melanggar aturan administrasi, sekolah mendanai pelatihan tersebut secara efisien.”

5. Bagaimana sekolah memastikan rencana pelatihan digital selaras dengan kebijakan pemerintah?

“Sekolah mengalokasikan anggaran dengan mengacu pada Petunjuk Teknis (Juknis) penggunaan anggaran sekolah, khususnya dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Selama kegiatan pelatihan digital tersebut tidak melanggar aturan dalam Juknis BOS, maka sekolah dapat menggunakan dana BOS maupun anggaran internal sekolah lainnya untuk membiayai program tersebut.”

6. Bagaimana koordinasi antara Bapak/Ibu Kepala Sekolah, guru, dan tenaga IT dalam mendukung pelatihan berbasis digital?

“Koordinasi dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan khusus dengan guru-guru IT untuk memetakan kekurangan yang ada di lingkungan sekolah. Dalam koordinasi ini, guru-guru IT yang memiliki keahlian pada program tertentu dapat diberdayakan untuk menjadi pemateri bagi rekan sejawatnya. Materi pelatihan pun ditentukan berdasarkan kebutuhan riil para guru dan tenaga pendidik terhadap fitur-fitur teknologi yang belum mereka kuasai.”

7. Bagaimana peran Bapak/Ibu Kepala Sekolah dalam memastikan pengorganisasian pelatihan digital berjalan efektif?

“Sekolah berperan aktif dalam kontrol dan evaluasi pasca-kegiatan. Efektivitas diukur melalui kemampuan guru dalam menyelesaikan output tugas atau produk digital yang diberikan selama pelatihan.”

8. Bagaimana bentuk pelatihan berbasis digital yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Parepare (workshop, bimbingan teknis, In-On-In, dll.)?

“Kegiatan dilaksanakan dalam berbagai bentuk, meliputi Workshop, Bimbingan Teknis (Bimtek), serta program pendampingan In-On-In untuk memberikan pembimbingan yang lebih mendalam bagi guru.”

B. Tim Manajemen atau Operator

1. Apakah ada analisis kebutuhan pelatihan berbasis data digital sebelum program dilaksanakan?

“Ya, sebelum program pelatihan dilaksanakan, sekolah melakukan analisis kebutuhan berbasis data digital melalui instrumen Rapor Pendidikan. Hasil analisis ini menjadi dasar utama bagi pihak manajemen untuk menentukan jenis pelatihan yang benar-benar relevan dengan profil kompetensi guru.”

2. Bagaimana sekolah menentukan jenis pelatihan digital yang sesuai dengan kebutuhan guru?

“Penentuan jenis pelatihan didasarkan pada data profil Rapor Pendidikan. Jika data menunjukkan kelemahan spesifik, misalnya dalam integrasi AI atau IT dalam pembelajaran, maka program akan dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan teknis tersebut agar tepat sasaran.”

3. Bagaimana sekolah memanfaatkan data digital untuk merancang program pengembangan guru?

“Sekolah memanfaatkan analitik data digital dari Rapor Pendidikan untuk mengidentifikasi area kompetensi yang perlu diperbaiki. Data ini memungkinkan penyusunan program pengembangan yang spesifik, seperti pelatihan integrasi teknologi ke dalam modul ajar.”

4. Bagaimana pembagian tugas antara tim manajemen/operator dalam mengelola data pelatihan guru?

“Pembagian tugas dilakukan secara terstruktur; tim manajemen menangani aspek administratif dan koordinasi, sementara guru Informatika dan Tim IT berperan sebagai instruktur teknis yang mendampingi guru dalam penggunaan perangkat serta aplikasi digital.”

5. Bagaimana sekolah mengatur jadwal pelatihan digital agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar?

“Pengaturan jadwal dilakukan secara fleksibel dengan memanfaatkan waktu kosong yang tersedia dan diselaraskan dengan ketersediaan anggaran. Pelatihan biasanya diatur agar tidak berbenturan dengan agenda sibuk di akhir atau pertengahan tahun ajaran.”

6. Bagaimana bentuk pelatihan berbasis digital yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Parepare (workshop, bimbingan teknis, In-On-In, dll.)?

“Pelatihan berbasis digital di SMA Negeri 1 Parepare dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk workshop dan bimbingan teknis. Selain itu, ada juga sesi In-On-In untuk guru yang membutuhkan bimbingan lebih mendalam. Pelatihan ini dirancang untuk membantu guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.”

7. Bagaimana proses evaluasi kompetensi guru dilakukan di SMA Negeri 1 Parepare dengan dukungan sistem digital?

“Evaluasi dilakukan secara berkala setiap tahun melalui asesmen berbasis data. Hasil asesmen ini digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan yang telah diberikan dan sebagai landasan dalam

menentukan kebutuhan pengembangan kompetensi di masa mendatang.”

8. Apakah hasil evaluasi berbasis data digunakan untuk perbaikan program pelatihan berikutnya?

“Ya, hasil evaluasi tersebut menjadi instrumen untuk melakukan perbaikan pada siklus pelatihan selanjutnya. Jika ditemukan aspek yang kurang maksimal, sekolah mewajibkan guru untuk melakukan penguatan kompetensi berdasarkan rekomendasi hasil evaluasi.”

9. Bagaimana sekolah menggunakan data evaluasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya?

“Sekolah menggunakan data evaluasi untuk mengidentifikasi area yang masih perlu diperbaiki. Dengan melihat hasil asesmen, sekolah dapat menentukan kebutuhan pelatihan berikutnya dan merancang program yang sesuai untuk meningkatkan kompetensi guru.”

C. Guru

1. Apakah guru dilibatkan dalam proses perencanaan pelatihan berbasis digital?

“Para guru diberikan ruang untuk berpartisipasi dan diajak berdiskusi mengenai kebutuhan pelatihan pada tahap awal perencanaan. Keterlibatan guru terkadang tidak selalu konsisten, karena pada waktu tertentu program pelatihan sudah ditentukan langsung oleh manajemen sekolah (searah).”

2. Bagaimana sistem komunikasi antara guru dan tim IT di SMA Negeri 1 Parepare diatur untuk mendukung pelatihan digital?

“Koordinasi dilakukan secara kolaboratif melalui tim kepanitiaan. Setelah jadwal dan program rampung, informasi disebarluaskan secara efisien kepada seluruh staf pengajar melalui Grup WhatsApp.”

3. Sejauh mana Bapak/Ibu Guru memanfaatkan platform digital (misalnya LMS, SKP Online, Rumah Pendidikan) dalam kegiatan pembelajaran?

“Platform digital seperti LMS (Learning Management System) dimanfaatkan secara intensif untuk distribusi lembar kerja dan penugasan mandiri. Selain itu, aplikasi SKP Online digunakan secara rutin untuk pengelolaan data kinerja instruksional kami.”

4. Bagaimana Bapak/Ibu Guru menerapkan hasil pelatihan digital dalam proses belajar mengajar sehari-hari?

“Hasil pelatihan diimplementasikan langsung di kelas dengan memanfaatkan fasilitas sekolah seperti Smart TV, Laptop, dan LCD Proyektor. Kami berkomitmen mengintegrasikan media pembelajaran baru yang telah dipelajari ke dalam kegiatan instruksional.”

5. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu Guru terhadap efektivitas pelatihan digital yang diikuti?

“Implementasi hasil pelatihan di dalam kelas sangat bergantung pada relevansi tema pelatihan atau workshop yang diikuti oleh guru. Jika materi pelatihan berkaitan dengan pengembangan media pembelajaran atau metode proses belajar mengajar yang baru, maka guru berkomitmen untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam kegiatan instruksional di kelas.”

6. Bagaimana Bapak/Ibu Guru menerima umpan balik dari hasil evaluasi berbasis digital?

“Umpan balik diterima melalui sistem LMS dalam bentuk penugasan digital dengan batas waktu (deadline) yang telah ditentukan secara sistematis. Hal ini memungkinkan kami memantau perkembangan kompetensi secara mandiri.”

7. Bagaimana tindak lanjut Bapak/Ibu Guru terhadap hasil evaluasi digital untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka?

“Sebagai bentuk tanggung jawab profesional, kami wajib menyelesaikan seluruh penugasan dan laporan tindak lanjut di platform digital. Hal ini menjadi bukti nyata peningkatan kualitas profesionalisme kami pasca-pelatihan.

D. Tenaga IT

1. Siapa saja pihak yang terlibat dalam pengelolaan SDM berbasis digital, termasuk peran tenaga IT sekolah?

“Pengelolaan SDM berbasis digital melibatkan struktur koordinasi yang terdiri dari Kepala Sekolah (sebagai pengambil keputusan), Wakil Kepala Sekolah, Guru Informatika/TIK (sebagai instruktur teknis), dan Tenaga IT sekolah. Tenaga IT memiliki peran sentral dalam menyediakan dukungan teknis operasional dan membantu guru dalam penggunaan aplikasi digital.”

2. Bagaimana koordinasi antara Bapak/Ibu Kepala Sekolah, guru, dan tenaga IT dalam mendukung pelatihan berbasis digital?

“Koordinasi dilakukan secara terstruktur melalui pertemuan khusus untuk memetakan kekurangan kompetensi IT di sekolah. Mekanisme koordinasi ini sering kali memberdayakan guru IT yang ahli sebagai pemateri bagi rekan sejawatnya (pelatihan teman sejawat). Kepala sekolah berperan dalam aspek perencanaan dan evaluasi, sementara guru dan tenaga IT berkolaborasi dalam pelaksanaan teknis pelatihan.”

3. Bagaimana sistem komunikasi antara guru dan tim IT di SMA Negeri 1 Parepare diatur untuk mendukung pelatihan digital?

“Sistem komunikasi antara guru dan tim IT diatur dengan baik. Jika guru mengalami kendala dalam penggunaan aplikasi digital, mereka dapat langsung melaporkan masalah tersebut kepada tim IT untuk mendapatkan dukungan dan solusi yang cepat.”

4. Bagaimana sekolah mengorganisir dukungan teknis jika terjadi kendala dalam penggunaan aplikasi digital?

“Sekolah mengorganisir dukungan teknis dengan membentuk tim IT khusus yang siap siaga memberikan bantuan. Jika guru menghadapi masalah pada aplikasi atau perangkat, mereka melaporkannya kepada tim tersebut, dan tim IT akan segera memberikan tindakan untuk memastikan proses pembelajaran atau administrasi tetap berjalan efektif.”

5. Bagaimana dukungan tenaga IT dalam mendampingi Bapak/Ibu Guru menggunakan aplikasi digital?

“Tenaga IT memberikan pendampingan langsung dalam penggunaan aplikasi digital seperti LMS (Learning Management System) dan sistem SKP Online. Mereka memberikan bimbingan teknis untuk memastikan guru merasa nyaman, percaya diri, dan kompeten dalam mengoperasikan teknologi pendidikan yang tersedia di sekolah.”

Lampiran 9

Dokumentasi



Wawancara dengan Wakasek Kesiswaan (Ibrahim, S.Pd. M.Pd)



Wawancara dengan Guru TIK / Wakasek bidang Humas (Husni Mubarak, S.Kom)



Wawancara dengan Guru (Sripati Diningrat, S.Sos)



Wawancara dengan Guru (Akmal Nuhun, S.Pd)



Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum (Hariati, S.Pd)



Wawancara dengan Staf Tata Usaha (Bunga Purnamasari)

BIODATA PENULIS



Miftahul Jannah akrab disapa Mifta, Mitta, Jannah. Lahir di Parepare pada tanggal 10 Mei 2004 sebagai anak ke tiga dari tiga bersaudara. Buah hati dari kedua orang tua tercinta Bapak Abd Asis dan Ibu Hasnah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. Kebun Sayur, Kecamatan Soreang, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendidikan dasar ditempuh di MI DDI Taqwa dan diselesaikan pada tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi di MTs DDI Taqwa hingga lulus pada tahun 2019, kemudian menuntaskan pendidikan

menengah atas di SMA Negeri 1 Parepare pada tahun 2022. Pada tahun yang sama, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam organisasi kemahasiswaan, khususnya Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI), dengan peran sebagai anggota Departemen Sumber Daya Mahasiswa (SDM) periode 2024–2025. Selain itu, penulis juga mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler pada tahun 2025 di Desa Aka-Akae, Kecamatan Watang Sidenreng, Kabupaten Sidrap, Sulawesi Selatan.

Sebagai bagian dari penyelesaian studi, penulis menyusun skripsi berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Berbasis Digital di UPT SMA Negeri 1 Parepare” sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Dengan penuh rasa syukur atas dukungan keluarga, sahabat, dan lingkungan sekitar, penulis berharap karya ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan dunia pendidikan.