

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan di Seribu Bulan Boarding School Tenjo – Bogor

| <u>INFO PENULIS</u> | <u>INFO ARTIKEL</u> |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Samsudin Universitas Muhammadiyah Jakarta 24110200062@student.umj.ac.id</p> <p style="text-align: center;">Ahmad Subagyo Universitas Muhammadiyah Jakarta Ahmad.subagyo@umj.ac.id</p> <p style="text-align: center;">Lulu Azmi Aghnia UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten luluazmi1402@gmail.com</p> <p style="text-align: center;">Humam Rasyidu Sibthi Universitas Cendekia Abditama humamrasyidusibthi@gmail.com</p> | <p>ISSN: 2807-9558 Vol. 5, No. 3 Desember 2025 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup</p> |

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Samsudin, Subagyo, A., Aghnia, L. A., & Sibthi, H. R. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan di Seribu Bulan Boarding School Tenjo – Bogor. *Arus Jurnal Pendidikan*, 5(3), 454-486.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM-P) di Seribu Bulan Boarding School Tenjo, Bogor. Fokus penelitian terletak pada strategi pengelolaan SDM, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pemanfaatan SIM-P dalam proses administrasi dan akademik, serta faktor pendukung dan penghambat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIM-P sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, kesiapan sekolah dalam pengembangan kompetensi digital, dan model manajemen berbasis kolaborasi. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi, serta ketersediaan infrastruktur digital. Adapun hambatan yang ditemukan adalah variasi kompetensi SDM, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan pelatihan berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan manajemen perubahan, pelatihan rutin, dan pengembangan unit kerja khusus SIM-P.

Kata Kunci: manajemen sdm, sistem informasi manajemen pendidikan, sekolah berbasis boarding, transformasi digital

Abstract

This study aims to analyze human resource management (HRM) in the implementation of the Educational Management Information System (EMIS) at Seribu Bulan Boarding School Tenjo, Bogor. The research focuses on HRM strategies, the competencies of teachers and education personnel, the utilization of EMIS in administrative and academic processes, as well as supporting and inhibiting factors. A qualitative research approach was employed, using in-depth interviews, observations, and document analysis as data collection techniques. The findings show that the implementation of EMIS is strongly influenced by the quality of human resources, the school's readiness in developing digital competencies, and a collaborative-based management model. Supporting factors include the leadership of the school principal, an organizational culture that is open to innovation, and the availability of digital infrastructure. Meanwhile, the challenges identified involve variations in staff competencies, resistance to change, and limited continuous training. This study recommends strengthening change management, conducting regular training, and developing a dedicated EMIS management unit.

Keywords: human resource management, educational management information system, boarding school, digital transformation.

A. Pendahuluan

Transformasi digital dalam pendidikan mengharuskan sekolah untuk mengelola data, proses akademik, dan administrasi secara efektif dan terintegrasi. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM-P) merupakan solusi untuk meningkatkan efisiensi layanan, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan di sekolah. Penggunaan sistem informasi telah terbukti meningkatkan efisiensi pengelolaan data, akurasi laporan, dan kualitas layanan pendidikan ketika didukung oleh manajemen yang baik (Faizah et al., 2025). Transformasi digital tidak hanya mempengaruhi aspek teknis tetapi juga mengubah cara lembaga pendidikan mengorganisir seluruh proses manajemen sekolah, menjadikan SIM-P sebagai komponen strategis dalam upaya ini (Supendi & Komariah, 2025). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM-P) merupakan solusi untuk meningkatkan efisiensi layanan, transparansi, dan kualitas pengambilan keputusan di sekolah, karena sistem ini memungkinkan pengelolaan data yang lebih cepat, akurat, dan terpusat dibandingkan metode manual tradisional (Laeliyah, 2025). Dengan integrasi SIM-P, aktivitas administratif seperti pelaporan akademik, pengelolaan data siswa, dan formulasi kebijakan pendidikan dapat dilakukan secara lebih responsif dan berbasis bukti, sehingga mengurangi beban administratif staf dan memberikan fokus yang lebih besar pada proses pembelajaran (Kristanti & Putra, 2025).

Di lingkungan asrama seperti Seribu Bulan Boarding School Tenjo Bogor, kebutuhan akan pengelolaan informasi yang akurat dan cepat semakin penting. Perawatan 24 jam, pengelolaan kelas, kegiatan pembentukan karakter, dan evaluasi akademik memerlukan sistem terintegrasi yang hanya dapat beroperasi secara optimal jika didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kesiapan sumber daya manusia, terutama dalam literasi digital dan penguasaan teknologi, merupakan faktor penentu dalam implementasi sistem informasi sekolah yang sukses (Wasilah et al., 2024).

Namun, tantangan muncul terkait kesiapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengoperasikan SIM-P, keterbatasan literasi digital, dan kurangnya antusiasme pendidik dalam mengelola sistem ini. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa kurangnya pelatihan dan kesiapan rendah untuk beradaptasi dengan teknologi sering menjadi hambatan dalam transformasi digital pendidikan (Adriana et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia berperan dalam mendukung implementasi SIM-P di Sekolah Asrama Seribu Bulan.

Penelitian ini berfokus pada strategi manajemen SDM, kompetensi digital pendidik dan tenaga kependidikan, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi SIM-P, sehingga berkontribusi pada studi implementasi SIM-P, khususnya dalam konteks sekolah asrama yang memiliki kompleksitas operasional yang lebih tinggi.

Kajian teoritis pada penelitian ini mencakup konsep manajemen sumber daya manusia (SDM), sistem informasi manajemen pendidikan (SIM-P), kompetensi digital pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan, serta karakteristik manajemen pada lembaga *boarding school*. Seluruh konsep tersebut menjadi landasan dalam menganalisis implementasi SIM-P di Seribu Bulan Boarding School Tenjo Bogor.

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen SDM dalam konteks pendidikan merupakan proses strategis untuk memastikan tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan fungsi pendidikan secara efektif. Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan merupakan alat strategis yang tidak hanya melibatkan fungsi administratif, tetapi juga perencanaan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja untuk mendukung tujuan keseluruhan lembaga pendidikan (Wahyuni, 2023). Dalam konteks pendidikan, manajemen tenaga pengajar dan non-pengajar meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengembangan lingkungan kerja yang kondusif (Astuti, 2018).

Di lingkungan sekolah, tugas manajemen SDM meliputi perencanaan kebutuhan tenaga pengajar dan non-pengajar, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pemberian supervisi profesional, dan penguatan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. HRM di sekolah memainkan peran penting dalam merancang dan melaksanakan kebijakan yang meningkatkan kompetensi profesional, produktivitas kerja, dan motivasi kerja tenaga pendidik secara berkelanjutan (Suherman et al., 2024). Implementasi teknologi seperti SIM-P memerlukan sumber daya manusia yang adaptif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem dan tuntutan digital, menjadikan manajemen sumber daya manusia aspek krusial dalam mendukung transformasi digital di sekolah.

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIM-P)

Sistem Informasi Manajemen Pendidikan adalah sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, serta mendistribusikan informasi pendidikan secara sistematis. Sistem Informasi Manajemen (SIM) telah terbukti mendukung pengelolaan data yang efektif dan meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan memfasilitasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi secara sistematis bagi para manajer, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas keputusan (Nisrina et al., 2024).

Dalam konteks sekolah, SIM-P biasanya mencakup fitur-fitur seperti kehadiran digital, pengelolaan nilai dan rapor, administrasi keuangan, data karyawan, arsip dokumen, dan komunikasi antara sekolah dan orang tua. Melalui integrasi antardepartemen, SIM-P membantu sekolah menciptakan sistem tata kelola yang lebih transparan dan akuntabel.

Di sekolah asrama, penggunaan SIM-P lebih luas karena mencakup kegiatan akademik, kegiatan asrama, pembentukan karakter, pemantauan perkembangan siswa, dan penjadwalan kegiatan harian. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memahami fungsi dan cara menggunakan SIM-P secara komprehensif untuk memastikan layanan pendidikan berjalan dengan baik.

Kompetensi Digital Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompetensi digital adalah kemampuan individu untuk memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi informasi untuk tujuan pembelajaran dan manajemen sekolah. Kompetensi digital dalam konteks pendidikan tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan perangkat, tetapi juga kemampuan untuk mengintegrasikan alat digital secara efektif dalam praktik profesional dan kebutuhan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan penguasaan di berbagai domain digital (Pozos Pérez & Tejada Fernández, 2018).

Perbedaan tingkat literasi digital di antara guru dan staf sering menjadi hambatan dalam implementasi sistem digital di sekolah. Guru senior umumnya memiliki pengalaman pedagogis yang baik tetapi memerlukan dukungan dalam penggunaan teknologi. Sementara itu, guru muda

cenderung lebih cepat beradaptasi dengan sistem digital tetapi masih memerlukan bimbingan dalam aspek administratif dan manajerial. Oleh karena itu, pelatihan yang konsisten merupakan komponen penting dalam memperkuat kompetensi sumber daya manusia.

Manajemen Perubahan dalam Organisasi Pendidikan

Implementasi SIM-P merupakan bagian dari perubahan organisasi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga struktural dan kultural. Teori manajemen perubahan Lewin (*Unfreeze Change Refreeze*) dapat digunakan untuk memahami bagaimana suatu inovasi pendidikan perlu diperkenalkan, diimplementasikan, dan ditetapkan sebagai budaya baru.

Tahap *unfreeze* menekankan pentingnya menyiapkan Sumber Daya Manusia terhadap perubahan dengan memberikan pemahaman mengenai manfaat sistem baru. Tahap *change* mengharuskan organisasi memberikan pendampingan, pelatihan, dan fasilitas selama proses perubahan berlangsung. Tahap *refreeze* bertujuan untuk memastikan bahwa inovasi diterapkan secara konsisten melalui SOP, *monitoring*, dan evaluasi kinerja.

Dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, resistensi perubahan sering muncul karena kurangnya pemahaman, keterbatasan kompetensi, atau kekhawatiran terhadap sistem baru. Oleh karena itu, kepemimpinan dan komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam memastikan perubahan berjalan dengan baik.

Karakteristik *Boarding School* dan Implikasinya terhadap Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

Boarding school merupakan lembaga pendidikan yang menggabungkan pendidikan formal, pembinaan karakter, dan kehidupan asrama selama 24 jam. Kompleksitas pengelolaan *boarding school* melibatkan berbagai unit, seperti akademik, kesiswaan, asrama, keagamaan, dan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, sistem informasi sangat dibutuhkan untuk mendukung koordinasi lintas unit, dokumentasi kegiatan, serta *monitoring* perkembangan peserta didik.

Dalam konteks Seribu Bulan *Boarding School*, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan berfungsi sebagai alat yang menghubungkan antara kegiatan akademik formal dan kegiatan pembinaan siswa/santri. Tanpa SDM yang memiliki kompetensi digital dan keterampilan manajerial yang baik, sistem informasi tidak akan berjalan dengan optimal. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi SIM-P di *boarding school* tidak hanya bergantung pada kualitas teknologi, tetapi terutama pada kualitas SDM yang mengoperasikannya.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam proses manajemen sumber daya manusia dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pendidikan di Seribu Bulan Boarding School Tenjo Bogor. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada pemaknaan fenomena, praktik, interaksi, serta strategi pengelolaan SDM yang berlangsung secara nyata di lingkungan sekolah berbasis pesantren.

Penelitian dilaksanakan di Seribu Bulan Boarding School yang berlokasi di Kecamatan Tenjo, Kabupaten Bogor. Pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan karakteristik lembaga yang telah menerapkan sistem informasi manajemen dalam pengelolaan data akademik, kesiswaan, dan administrasi. Pengumpulan data dilakukan selama Januari sampai dengan Oktober 2025 untuk memastikan peneliti memperoleh gambaran utuh terkait dinamika implementasi SIM dari tahap perencanaan hingga evaluasi.

Informasi penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sumber informasi yang dianggap mengetahui secara langsung proses implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan. Informan utama meliputi: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan, sarana prasarana, para guru, staf administrasi, serta operator sistem.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait proses manajemen SDM dalam implementasi SIM. Data sekunder meliputi dokumen kebijakan sekolah, struktur organisasi, SOP

penerapan SIM, laporan kegiatan, arsip rapat, serta data teknis sistem seperti log penggunaan aplikasi dan alur kerja digital.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi, strategi, tantangan, dan praktik pengelolaan SDM dalam konteks penerapan SIM. Kedua, observasi partisipatif digunakan untuk memahami bagaimana guru, tenaga kependidikan, dan operator menggunakan sistem dalam kegiatan sehari-hari. Observasi juga mencakup interaksi dalam rapat koordinasi, pelatihan internal, dan proses administrasi berbasis digital. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen resmi yang mendukung analisis, seperti pedoman kerja, struktur organisasi, kebijakan digitalisasi, serta data penggunaan sistem.

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri. Peneliti berperan sebagai pengumpul data, pengamat, penganalisis, dan penafsir makna terhadap seluruh fenomena. Untuk mendukung keabsahan data, peneliti juga menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, catatan lapangan (*field notes*), dan perangkat perekam suara. Seluruh instrumen dikembangkan berdasarkan fokus penelitian dan kajian teori yang relevan.

Analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña, yang mencakup tiga tahap utama. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses memilih, menyederhanakan, dan memfokuskan data sesuai tujuan penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu pengorganisasian informasi dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks agar hubungan antarkomponen lebih mudah dipahami. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses interpretasi terhadap pola, kecenderungan, dan temuan-temuan lapangan untuk menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai manajemen SDM dalam implementasi SIM.

Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan memadukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan melakukan pengamatan dan wawancara pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, dilakukan *member check* dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan untuk menjamin keakuratan interpretasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini memaparkan temuan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pendidikan di Seribu Bulan Boarding School Tenjo Bogor. Temuan disajikan secara naratif berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan perspektif teori manajemen SDM serta teori sistem informasi pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan terlibat dalam penggunaan SIM. Sekolah menyusun proyeksi kebutuhan operator, guru yang mengelola data akademik, serta staf administrasi yang bertanggung jawab terhadap data keuangan dan kesiswaan. Perencanaan ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap unit memiliki personel yang memahami prosedur *input* data, standarisasi dokumen digital, serta alur kerja di dalam sistem. Perencanaan SDM tersebut sejalan dengan pandangan Dessler (2021) bahwa perencanaan tenaga kerja harus diarahkan pada kesesuaian antara strategi organisasi dan kompetensi individu.

Pada tahap ini, sekolah menetapkan standar kompetensi dasar penggunaan SIM, namun belum seluruhnya terdokumentasi dalam bentuk SOP tertulis. Kondisi ini berdampak pada variasi tingkat pemahaman antar guru dan staf sehingga pelatihan internal menjadi kebutuhan berkelanjutan.

Proses rekrutmen SDM menunjukkan bahwa sekolah mulai menjadikan literasi digital sebagai salah satu kriteria penting. Guru atau staf yang memiliki pengalaman minimal dalam penggunaan perangkat digital dianggap lebih siap dalam mengoperasikan SIM. Penempatan tugas dilakukan berdasarkan kesesuaian kemampuan, misalnya guru yang terbiasa dengan aplikasi administrasi diberi tanggung jawab sebagai koordinator data kelas.

Hasil wawancara mengungkap bahwa penempatan SDM masih banyak mengandalkan pertimbangan praktis dan pengalaman individu, bukan berdasarkan analisis kompetensi yang terukur. Hal ini perlu ditingkatkan agar selaras dengan prinsip *merit system* yang dianjurkan dalam manajemen SDM modern (Armstrong & Taylor, 2020).

Implementasi SIM mendorong sekolah untuk menyelenggarakan pelatihan secara berkala. Pelatihan yang dilakukan meliputi penggunaan fitur utama SIM, prosedur pengelolaan data, serta pembuatan laporan digital. Observasi menunjukkan bahwa guru merespons positif pelatihan tersebut, namun kesulitan muncul ketika fitur baru diperkenalkan tanpa pendampingan lanjutan.

Pengembangan SDM yang dilakukan belum bersifat sistematis. Sekolah belum memiliki kurikulum pelatihan internal atau *roadmap* kompetensi digital bagi seluruh tenaga pendidik. Meskipun demikian, upaya pelatihan informal yang dilakukan oleh tim teknologi informasi cukup membantu dalam mengurangi kesalahan *peng-input-an* dan meningkatkan kecepatan penyelesaian administrasi.

Pelaksanaan penggunaan SIM di sekolah ini menunjukkan adanya perubahan pola kerja secara signifikan. Guru dan staf menjadi lebih terbiasa mengunggah dokumen secara digital, mengelola absensi siswa secara *online*, serta menyusun laporan belajar melalui sistem. Penggunaan SIM juga mempercepat proses administrasi dan mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik.

Namun, hasil observasi menunjukkan adanya kendala berupa ketidakkonsistenan dalam *input* data, terutama pada awal semester. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tingkat literasi digital serta keterbatasan waktu yang dimiliki guru. Beberapa guru menyatakan bahwa beban kerja administratif meningkat ketika sistem mengalami kendala teknis, misalnya gangguan jaringan atau fitur yang tidak responsif.

Secara keseluruhan, kinerja SDM meningkat terutama pada aspek efisiensi administrasi, meskipun belum sepenuhnya optimal. Peningkatan ini sejalan dengan *teori Human Performance Technology* (HPT) yang menekankan pentingnya dukungan sistem dan lingkungan kerja untuk meningkatkan performa individu.

Pengawasan terhadap penggunaan SIM dilakukan melalui rapat evaluasi rutin setiap bulan. Kepala Sekolah dan tim IT memeriksa konsistensi data, ketepatan waktu *peng-input-an*, dan kesesuaian laporan. Dalam evaluasi tersebut, ditetapkan target-target penyempurnaan, seperti perbaikan kualitas data siswa dan peningkatan partisipasi guru dalam penggunaan fitur evaluasi belajar.

Sekolah juga menerapkan evaluasi tidak formal melalui komunikasi harian antara guru dan operator sistem. Temuan penelitian menunjukkan bahwa model pengawasan seperti ini efektif untuk mendeteksi masalah teknis secara cepat, namun belum terdokumentasi secara sistematis sehingga sulit digunakan sebagai bahan audit digital pada akhir semester.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa manajemen SDM memainkan peran kunci dalam keberhasilan implementasi SIM. Perencanaan yang belum terdokumentasi dengan baik menjadi salah satu penyebab terjadinya variasi kemampuan pengguna sistem. Pelatihan internal menjadi upaya yang cukup efektif, tetapi perlu dikembangkan menjadi program pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur.

Temuan juga memperlihatkan bahwa aspek teknologi bukan satu-satunya faktor dalam implementasi SIM. Faktor manusia dan organisasi justru lebih dominan, terutama kemampuan adaptasi guru, dukungan manajerial, dan kualitas komunikasi antarunit. Hal ini selaras dengan teori perubahan organisasi yang menyatakan bahwa keberhasilan digitalisasi ditentukan oleh kesiapan SDM dan budaya kerja kolaboratif.

Dengan demikian, implementasi SIM di Seribu Bulan Boarding School telah berjalan dengan baik dari sisi operasional, tetapi masih memerlukan penguatan di bidang manajemen SDM agar sistem dapat berfungsi secara optimal dan berkelanjutan.

Tabel 1. Literatur Review yang Relevan

| Penulis | Judul Artikel | Tahun | Metode | Hasil/Temuan Utama |
|------------|-----------------------|--------|-------------------|-------------------------|
| Danang | <i>Integrating</i> | (2024) | Kualitatif, studi | Implementasi HRIS di |
| Zainal Ali | <i>Human Resource</i> | | kasus, | institusi pendidikan |
| Bahri, | <i>Information</i> | | wawancara, | meningkatkan efisiensi, |
| Basuki, | <i>System into</i> | | observasi, | transparansi, dan |

| Penulis | Judul Artikel | Tahun | Metode | Hasil/Temuan Utama |
|--|---|--------|---|---|
| Zakky Zamrudi | <i>Educational Institutions: A Framework for Digital Culture Adaptation</i> | | analisis dokumen | profesionalisme manajemen SDM. Tantangan utamanya adalah distribusi infrastruktur yang tidak merata dan keterbatasan keterampilan digital di sekolah terpencil. Penelitian menyarankan pelatihan digital berkelanjutan dan penguatan infrastruktur TI. |
| Muslihat & Muhammad Hidayat Ginanjar | <i>Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP HASMI Islamic Boarding School Tamansari Bogor</i> | (2019) | Kualitatif, observasi, wawancara, dokumentasi | Sistem perekrutan, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan SDM di sekolah <i>boarding</i> ini cukup baik dan efektif. Namun, pengembangan SDM masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal. |
| Asnita Putri Syafrizal, Dewi Yulianti Pratama, Nisrina Hasna, Sifa Fauziah, Nurhaeni Sikki | <i>Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan di Era Society 5.0 pada Pondok Pesantren Siti Fatimah Kota Cirebon</i> | (2024) | Kualitatif (observasi, wawancara, analisis dokumen) | Manajemen SDM di pesantren ini meliputi rekrutmen, pelatihan teknologi, evaluasi kinerja, dan penghargaan. Manajemen SDM efektif memainkan peranan penting dalam menanggapi tantangan digital (era <i>Society 5.0</i>). Disarankan agar pesantren memperkuat kompetensi teknologi guru dan staf. |
| Indra Januar Rukmana, Shela Indah Savitri, Syawaludin Syawaludin | <i>Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat</i> | (2025) | <i>Research & Development</i> (R&D) – analisis kebutuhan, desain sistem, implementasi, evaluasi | Sistem manajemen SDM berbasis kompetensi yang dikembangkan mencakup profil kompetensi, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Sistem ini terbukti meningkatkan struktur manajemen SDM di pesantren dan memudahkan pemberdayaan tenaga kerja. |
| Dita Loryana & Mohammad Syahidul Haq | <i>Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19</i> | (2021) | Studi literatur (<i>library research</i>), analisis konten jurnal dan buku | Implementasi SIM pada masa pandemi meningkatkan kecepatan dan kualitas layanan pendidikan. SIM membantu sekolah mengelola data siswa dengan lebih efisien dan transparan, serta mendukung proses pengambilan keputusan manajerial. |
| Muhamad Hasan Basri & Abdul Kholik | <i>Sistem Informasi Manajemen Akademik di Madrasah</i> | (2023) | Kualitatif (wawancara) | Di Madrasah Ibtidaiyah, SIM akademik digunakan untuk mengelola data akademik siswa (nilai, presensi, laporan). Namun, terdapat |

| Penulis | Judul Artikel | Tahun | Metode | Hasil/Temuan Utama |
|---|---|--------|-----------------------------------|---|
| | <i>Ibtidaiyah Qothrun Nada</i> | | | tantangan pada ketidakselarasan alur kerja, keterbatasan pelatihan pengguna, dan infrastruktur sistem yang belum optimal. |
| Wahyudi Putra, Sujirman, Riyan, Hendra Harmi, Sutarto, Fakhruddin | <i>Manajemen Sistem Pendidikan di Pesantren</i> | (2025) | Studi literatur (analisis konten) | Sistem pendidikan di pesantren terdiri dari dua pendekatan: klasikal dan non-klasikal (sorogan/bandongan). Penelitian menekankan pentingnya manajemen sistem pendidikan yang terstruktur agar pesantren dapat mengelola kurikulum, pengajaran, dan pembinaan asrama secara efektif. |

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Pendidikan di Seribu Bulan Boarding School Tenjo Bogor sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Penerapan SIM tidak hanya merupakan persoalan teknologi, tetapi merupakan proses transformasi organisasi yang mensyaratkan kesiapan SDM, kompetensi digital, dan dukungan manajerial yang konsisten.

Pertama, proses perencanaan SDM dalam implementasi SIM telah dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang akan berperan sebagai pengguna sistem. Namun, perencanaan tersebut belum sepenuhnya terdokumentasi dalam format standar operasional yang baku, sehingga tingkat pemahaman dan kesiapan antar unit masih bervariasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya penyusunan *blueprint* kompetensi digital sebagai bagian dari rencana strategis sekolah.

Kedua, proses rekrutmen dan penempatan SDM telah memperhitungkan kemampuan dasar literasi digital, tetapi belum didukung instrumen penilaian kompetensi yang terukur. Penempatan tugas masih banyak ditentukan oleh pengalaman individual, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan prinsip profesionalitas dan *merit system* yang menjadi rekomendasi utama dalam manajemen SDM modern.

Ketiga, pengembangan kompetensi melalui pelatihan internal terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman guru dan staf mengenai fitur-fitur SIM. Namun, pelatihan tersebut bersifat insidental dan belum terstruktur sebagai bagian dari program pengembangan SDM jangka panjang. Hal ini berdampak pada ketidakkonsistenan kemampuan pengguna ketika sistem diperbarui atau ketika muncul fitur baru yang membutuhkan adaptasi cepat.

Keempat, implementasi SIM menunjukkan perubahan signifikan dalam pola kerja administratif di lingkungan sekolah. Penggunaan SIM mempercepat proses pengolahan data, meningkatkan efisiensi pelayanan administrasi, serta meminimalkan ketergantungan pada dokumen fisik. Meskipun demikian, kinerja SDM masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan waktu, variasi kemampuan digital, dan ketergantungan pada dukungan teknis dari tim IT.

Kelima, pengawasan dan evaluasi penggunaan SIM telah dilakukan melalui rapat rutin dan komunikasi harian, namun belum sepenuhnya terdokumentasi secara formal sehingga kurang mendukung pelaksanaan audit digital secara menyeluruh. Evaluasi sistematis diperlukan agar perbaikan dapat dilakukan secara terarah berdasarkan data dan indikator yang objektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi SIM tidak hanya bergantung pada kualitas teknologi, tetapi lebih pada manajemen SDM yang efektif. Sekolah perlu memperkuat aspek perencanaan, pelatihan berkelanjutan, dokumentasi prosedur, serta sistem evaluasi yang terstandarisasi agar manfaat SIM dapat optimal dan berkelanjutan.

Temuan ini sekaligus memberikan implikasi praktis bahwa digitalisasi pendidikan di lingkungan pesantren membutuhkan pendekatan manajemen SDM yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kapasitas.

E. Referensi

- Adriana, A., Ayusaputri, K. G., Mustafa, I. A., & Ramadiani, R. (2025). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan yang Terintegrasi dengan E-Raport di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Basicedu*, 9(4). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v9i4.10633>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th edition)* (15th Editi). Kogan Page.
- Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624.
- Bahri, D. Z. A., Basuki, B., & Zamrudi, Z. (2024). Integrating Human Resource Information System into Educational Institutions: A Framework for Digital Culture Adaptation. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(4), 1289–1301.
- Basri, M. H., & Abdul Kholik. (2023). Sistem Informasi Manajemen Akademik di Madrasah Ibtidaiyah Qothrun Nada. *Karimah Tauhid*, 2(5), 2343–2354.
- Faizah, I., Nurdiniyya, Y. Q., & Ningsih, I. M. (2025). Transformasi sistem informasi manajemen dalam pengelolaan kinerja guru sekolah dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 221–236. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.34450>
- Kristanti, T., & Putra, H. R. (2025). Penerapan Sistem Informasi Manajemen di Sekolah untuk Meningkatkan Efisiensi Administrasi dan Pembelajaran. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 238–251. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1684>
- Laeliyah, F. (2025). Peran Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (Simdik) Dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 252–261. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i03.33630>
- Loryana, D., & Haq, M. S. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Pelayanan Pendidikan Sekolah di Masa Pandemi Covid-19. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(5).
- Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP HASMI Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(01), 103. <https://doi.org/10.30868/im.v2i01.373>
- Nisrina, S. J., Masviansyah, R., Adiwana, A. W., Kusumasari, I. R., & Hidayat, R. (2024). The Role of Information Systems in Improving the Efficiency of Business Decision Making. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi Digital*, 2(2), 10. <https://doi.org/10.47134/jbk.v2i2.3470>
- Pozos Pérez, K. V., & Tejada Fernández, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 59–87. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.712>
- Putra, W., Sujirman, Riyan, Harmi, H., Sutarto, & Fakhruddin. (2025). Manajemen Sistem Pendidikan di Pesantren. *TADBIR MUWAHHID*, 9(1), 35–48.
- Rukmana, I. J., Savitri, S. I., & Syawaludin, S. (2025). Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al -Hanif Ciputat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 66–70.
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066–2073. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>
- Supendi, D., & Komariah, A. (2025). Digital transformation in educational management: A bibliometric analysis of management information system research. *Indonesian Research Journal in Education| IRJE|*, 9(02), 750–764. <https://doi.org/10.22437/irje.v9i02.46901>
- Syafrizal, A. P., Pratama, D. Y., Hasna, N., Fauziah, S., & Sikki, N. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Di Era Society 5.0 Pada Pondok Pesantren Siti Fatimah Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.51920/jurminsi.v2i1.198>
- Wahyuni, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan. *Mudir : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 256–261. <https://doi.org/>

10.55352/mudir.v5i1.2145

Wasilah, N., Putra, Y. H. S., Masyaroh, F., & Handayani, N. A. (2024). Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Pengelolaan Data Peserta Didik di SDN Jambringin 2. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2842–2846. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4187>