Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 11 Nomor 04, Desember 2025

TRANSFORMASI PERAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENGELOLA LAYANAN PENDIDIKAN DIGITAL DI ERA SOCIETY 5.0

Nurul Auliyaputri[1], Arismunandar[2]
[1] Administrasi Pendidikan Universtitas Negeri Makassar
[1]nurulauliyaputri235@gmail.com,
[2]arismunandar@unm.ac.id,

ABSTRACT

The transformation of education towards the Society 5.0 era requires educational institutions to strengthen the management of educational personnel through structured and sustainable digitization. This process includes selection, placement, coaching, and career development, all of which are based on digital technology so that educational services become more effective, efficient, and adaptive. The use of school information systems, LMS, digital administration applications, and data-based archiving provides great opportunities to improve accuracy, transparency, and productivity. However, its implementation still faces challenges such as the digital divide between regions, low technological literacy among some human resources, technical constraints, infrastructure limitations, and increasingly complex issues of privacy and data security. Therefore, strategies to strengthen digital competencies, continuous training, technical assistance, and supportive policies are needed so that education personnel can adapt and perform their roles optimally. Overall, the digitization of education personnel management has the potential to become a key foundation for improving the quality of services, governance, and competitiveness of education in the modern era.

Keywords: Educational Personnel Management, Education Digitization, Society 5.0.

ABSTRAK

Transformasi pendidikan menuju era Society 5.0 menuntut lembaga pendidikan untuk memperkuat manajemen tenaga kependidikan melalui digitalisasi yang terstruktur dan berkelanjutan. Proses ini mencakup seleksi, penempatan, pembinaan, hingga pengembangan karier yang seluruhnya berbasis teknologi digital agar layanan pendidikan menjadi lebih efektif, efisien, dan adaptif. Pemanfaatan sistem informasi sekolah, LMS, aplikasi administrasi digital, serta pengarsipan berbasis data memberikan peluang besar untuk meningkatkan akurasi, transparansi, dan produktivitas. Namun, implementasinya masih menghadapi tantangan seperti kesenjangan digital antarwilayah, rendahnya literasi teknologi pada sebagian SDM, kendala teknis, keterbatasan infrastruktur, serta isu privasi dan keamanan data yang semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan kompetensi digital, pelatihan berkelanjutan, pendampingan teknis, serta kebijakan yang mendukung agar tenaga kependidikan mampu

beradaptasi dan menjalankan perannya secara optimal. Secara keseluruhan, digitalisasi manajemen tenaga kependidikan berpotensi menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas layanan, tata kelola, dan daya saing pendidikan di era modern.

Kata Kunci: Manajemen Tenaga Kependidikan, Digitalisasi Pendidikan, Society 5.0.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang melaju pesat kini ikut mengubah banyak hal dalam kehidupan, termasuk cara dunia pendidikan berjalan dan berkembang. Dalam era Society 5.0, manusia dan teknologi diproyeksikan bekerja secara kolaboratif untuk menghasilkan solusi yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Situasi ini menuntut tenaga kependidikan untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem pendidikan yang semakin terdigitalisasi. Jika sebelumnya mereka lebih berfokus pada tugas administratif konvensional, kini kemampuan mengelola layanan pendidikan berbasis teknologi menjadi tuntutan utama.

Transformasi peran tenaga kependidikan menjadi langkah strategis untuk mewujudkan layanan pendidikan yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap dinamika zaman. Digitalisasi dalam konteks ini bukan sekadar penggunaan perangkat teknologi, tetapi perubahan paradigma yang menekankan inovasi serta kolaborasi dalam pengelolaan pendidikan.

Menurut (Sugiarto & Farid, 2023), konsep Society 5.0 merupakan gagasan sosial modern yang menekankan integrasi teknologi canggih dalam aktivitas sehari-hari untuk menciptakan kehidupan yang lebih nyaman, efektif, dan berkelanjutan. Berbeda dari era sebelumnya yang berfokus pada industrialisasi atau informasi, Society 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat inovasi. Teknologi seperti Internet of Things (IoT), big data, kecerdasan buatan (AI), dan sistem digital lain dimanfaatkan untuk mempermudah interaksi sosial, mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya.

Tujuan besarnya tidak hanya meningkatkan kualitas hidup individu,

tetapi juga menciptakan kehidupan bersama yang harmonis, inklusif, dan adil, sehingga manfaat kemajuan teknologi dapat dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat.

(Furqan et al., 2024) menegaskan bahwa dalam dunia pendidikan yang terus berubah, administrasi peserta didik merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian, terutama di era Society 5.0. Era ini dicirikan oleh integrasi teknologi yang kuat dalam berbagai bidang kehidupan sehingga administrasi pendidikan tidak lagi hanya terkait pengelolaan sumber daya, tetapi juga berfungsi sebagai jembatan penghubung antara berbagai komponen dalam sistem pendidikan. Di sinilah tenaga kependidikan berbasis digital memegang peran sentral; tidak hanya mengelola data dan dokumen, tetapi juga memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan keterhubungan berbagai layanan pendidikan.

Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai konsep, prosedur, dan pemanfaatan teknologi dalam administrasi pendidikan menjadi krusial agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan mampu merespons perkembangan zaman. Selaras dengan itu, (Purwani et al., 2024) menekankan bahwa penggunaan teknologi dapat meringankan beban administratif, sehingga pendidik memiliki lebih banyak ruang untuk fokus pada proses pembelajaran. Peningkatan kualitas pembelajaran juga dapat dicapai melalui pemanfaatan platform daring yang menawarkan interaktivitas, kemudahan akses, serta variasi metode pembelajaran untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur (library research). Pendekatan tersebut dipilih karena tujuan penelitian tidak berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengumpulan data empiris, tetapi lebih diarahkan untuk menelaah, mengidentifikasi, dan memahami secara mendalam berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peran kependidikan di era digital. Melalui metode ini, penulis memeriksa beragam sumber ilmiah seperti jurnal

nasional, buku-buku akademik, dan berbagai hasil penelitian relevan yang telah diterbitkan.

C.Kajian Literature

Dalam ekosistem pendidikan, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan menjadi bagian penting dalam disiplin manajemen pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya unggul dalam kemampuan teknis dan akademik, tetapi juga memiliki soft skill seperti komunikasi, kolaborasi, serta kemampuan berpikir kritis. Di era digital saat ini, SDM juga perlu memiliki literasi teknologi yang baik agar tidak mengalami kesenjangan digital ketika menghadapi tuntutan pendidikan modern. Perpaduan antara keterampilan teknis, sosial, dan digital membentuk fondasi kuat agar proses pembelajaran berlangsung efektif, inovatif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

Harris dan De Simone (1994, dalam kajian Ramadhan, 2019) menjelaskan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan melalui tiga langkah utama, yaitu pendidikan dan pelatihan, pengembangan organisasi, serta pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan. Sementara itu, pengembangan organisasi menitikberatkan pada peningkatan efektivitas lembaga dan kesejahteraan anggotanya melalui program-program yang terstruktur dan berkelanjutan. Ketiga langkah ini saling melengkapi untuk memastikan SDM terus berkembang dan adaptif.

Dalam konteks pendidikan digital, (Ngongo et al., 2019) menegaskan bahwa ketersediaan fasilitas pendukung menjadi aspek yang sangat penting apabila sekolah ingin menjadikan teknologi sebagai basis utama pembelajaran. Ruang multimedia, laboratorium komputer yang lengkap, dan sarana belajar bahasa yang memadai merupakan bagian dari infrastruktur yang harus disiapkan. Pada titik ini, peran tenaga kependidikan digital menjadi sangat krusial. Mereka bertanggung jawab memastikan seluruh perangkat teknologi berfungsi optimal sehingga guru dan siswa dapat memanfaatkannya dengan baik.

Dengan dukungan SDM yang melek teknologi, pembelajaran digital tidak hanya berjalan lancar, tetapi juga mampu meningkatkan keterampilan digital peserta didik.

(Asrulla et al., 2024) menambahkan bahwa kemajuan teknologi tanpa kesiapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat berdampak negatif terhadap perkembangan kreativitas di sekolah. Sebaliknya, sekolah yang memiliki manajemen kuat mampu melihat teknologi sebagai peluang untuk meningkatkan kualitas dan citra lembaga. Tantangan yang muncul dapat diselesaikan melalui pendekatan visioner, sehingga kualitas sekolah semakin meningkat dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, manajemen yang baik harus menjadi prioritas utama bagi seluruh pelaku pendidikan, karena lembaga yang berkualitas pada dasarnya didukung oleh pengelolaan yang efektif dan berorientasi masa depan.

Sekolah digital merupakan manifestasi nyata dari perubahan besar dalam dunia pendidikan pada era Society 5.0. Model sekolah ini dicirikan oleh pemanfaatan sistem manajemen berbasis data, integrasi teknologi dalam seluruh layanan pendidikan, serta pola komunikasi dan kolaborasi yang sepenuhnya memanfaatkan perangkat digital. Dalam ekosistem sekolah digital, berbagai aktivitas mulai dari administrasi, akademik, hingga layanan non-akademik dikelola melalui jaringan platform digital yang saling terhubung. Contohnya dapat dilihat pada penggunaan Learning Management System (LMS), presensi daring, hingga pengelolaan keuangan sekolah melalui aplikasi berbasis teknologi.

Pada konteks ini, tenaga kependidikan memegang peranan strategis sebagai penghubung antara teknologi dan warga sekolah. Mereka bertanggung jawab memastikan bahwa sistem digital dapat berfungsi optimal, sekaligus membantu guru, siswa, dan orang tua dalam memanfaatkan layanan tersebut. Implementasi sekolah digital memerlukan kesiapan infrastruktur, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta dukungan regulasi dari pimpinan satuan pendidikan. Dengan demikian, keberhasilan transformasi sekolah digital sangat ditentukan oleh kemampuan tenaga kependidikan

dalam mengadaptasi, mengoperasikan, dan mengelola teknologi secara efektif.

1. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Digital

Manajemen pendidikan digital merujuk pada proses pengelolaan seluruh aktivitas pendidikan dengan memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kualitas layanan pendidikan. Dalam kerangka ini, tenaga kependidikan tidak hanya bertugas menangani aspek administratif, tetapi juga dituntut mampu menggunakan teknologi sebagai sarana pendukung pembelajaran dan layanan pendidikan.

(Abdillah et al., 2024) menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Hal ini sejalan dengan UUSPN No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 5 dan 6, yang menegaskan bahwa tenaga kependidikan adalah individu yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat berwenang, diberi tugas dalam jabatan tertentu, serta menerima gaji berdasarkan aturan yang berlaku. Peran mereka sangat penting dalam memastikan layanan pendidikan berjalan sesuai standar.

Menurut (Arismunandar, et al., 2025), manajemen pendidikan digital mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pendidikan melalui sistem informasi berbasis teknologi. Pemanfaatan digitalisasi memudahkan penyimpanan data, pemantauan kinerja, dan komunikasi antarwarga sekolah. Dengan sistem manajemen digital, sekolah dapat lebih tanggap terhadap perubahan, memiliki akuntabilitas publik yang lebih kuat, dan mampu meningkatkan mutu pelayanan. Oleh sebab itu, kemampuan tenaga kependidikan dalam mengelola teknologi menjadi elemen penting dalam membangun sistem pendidikan yang modern dan berdaya saing.

Secara konseptual, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis digital merupakan upaya terstruktur untuk mengelola seluruh aspek kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi. Proses

tersebut mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi profesional, penilaian kinerja, hingga promosi, rotasi, mutasi, serta pengelolaan dan pengarsipan dokumen kepegawaian secara digital. Sekolah maupun perguruan tinggi memanfaatkan sistem ini untuk mencapai tujuan strategis seperti peningkatan mutu layanan, pencapaian akreditasi, serta optimalisasi proses pembelajaran. (Suryadi et al., 2024) menegaskan bahwa penggunaan sistem digital membantu pengelolaan data menjadi lebih teratur, mempercepat proses pencarian informasi, serta meminimalkan risiko kehilangan atau kerusakan dokumen.

Akses yang lebih fleksibel juga memungkinkan staf memperoleh data yang dibutuhkan kapan saja dan dengan cara yang lebih efisien. Tenaga kependidikan sendiri mencakup berbagai posisi pendukung pendidikan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf tata usaha, pustakawan, laboran, tenaga bimbingan konseling, hingga tenaga IT dan operasional. Keseluruhan peran ini bekerja bersama untuk memastikan layanan pendidikan berjalan optimal dan mampu beradaptasi dengan tuntutan era digital Society 5.0.

2. Transformasi Peran Kependidikan di Era Digital

Transformasi peran tenaga kependidikan di era digital menuntut perubahan mendasar dalam cara bekerja dan cara berpikir. Jika sebelumnya tugas mereka didominasi pekerjaan administratif manual seperti pengarsipan dokumen, pencatatan data siswa, dan pembuatan laporan kini sebagian besar proses tersebut telah beralih ke sistem digital. (Simonigar et al., 2023) menekankan bahwa pendidikan masa kini perlu membekali peserta didik dengan literasi baru, seperti literasi data, literasi teknologi, dan literasi sumber daya manusia, agar mampu menghadapi perubahan era Society 5.0. Keberhasilan suatu negara dalam merespons revolusi industri baru sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan kemampuan mereka beradaptasi dengan dinamika global.

Tenaga kependidikan kini dituntut mampu mengoperasikan sistem informasi akademik, mengelola

data digital secara akurat, serta memberikan layanan administrasi berbasis teknologi kepada seluruh warga sekolah. Perubahan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup transformasi kultur kerja menuju sikap lebih terbuka, adaptif, dan berorientasi layanan. Dengan demikian, tenaga kependidikan tidak lagi dipandang sekadar pelaksana administrasi, melainkan agen perubahan yang memastikan keberlangsungan ekosistem pendidikan digital.

(Nurhidayatullah, 2024) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen pendidikan menghadirkan kemudahan besar melalui sistem penyimpanan, pemantauan, dan akses data secara digital. Teknologi memungkinkan proses pencatatan kehadiran, penilaian kinerja, dan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan lebih efektif dan efisien. Otomatisasi proses administratif juga mengurangi risiko kesalahan dan mempercepat pengambilan keputusan berbasis data. Dengan demikian, pengelolaan data kepegawaian menjadi lebih terintegrasi, transparan, dan akurat, sehingga memperkuat tata kelola lembaga pendidikan dalam era digital. (Putri et al., 2024) menambahkan bahwa optimalisasi peran pendidik dan tenaga kependidikan pada era Society 5.0 merupakan unsur penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Mereka tidak hanya perlu menguasai teknologi, tetapi juga mengembangkan keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi. Kemampuan memanfaatkan big data dan kecerdasan buatan (AI) juga menjadi faktor penting untuk menciptakan pembelajaran yang adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan merupakan kunci dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berkarakter.

Tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mengelola layanan pendidikan berbasis digital. Pengelolaan tenaga kependidikan harus diarahkan melalui tiga aspek, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan kesejahteraan. Ketiganya saling melengkapi dalam membentuk tenaga kependidikan yang profesional dan berdaya saing. Perencanaan menekankan pemetaan kebutuhan SDM yang kompeten dan melek

teknologi; pelaksanaan berfokus pada pembinaan, pengembangan kinerja, serta pemanfaatan sistem digital; sedangkan kesejahteraan mencakup pemberian penghargaan dan jaminan finansial untuk mendorong motivasi kerja.

3. Perencanaan Tenaga Kependidikan

Dalam konteks era *Society 5.0*, tahap perencanaan meliputi kegiatan:

a. Analisis kebutuhan tenaga kependidikan digital dilakukan untuk memastikan jumlah dan kualifikasi tenaga kependidikan sesuai perkembangan teknologi pendidikan. Tahap ini penting untuk menentukan kompetensi yang dibutuhkan, terutama dalam bidang teknologi informasi dan administrasi digital.
b. Perencanaan dan pengumuman pembentukan setelah kebutuhan ditentukan, langkah berikutnya adalah penyebaran informasi lowongan melalui media digital. (Agia & Sudrajat, 2023) menjelaskan bahwa publikasi melalui media sosial dan situs resmi lembaga menjadi cara efektif menjangkau masyarakat luas dan menyesuaikan perkembangan teknologi.
c. Pendaftaran dan seleksi calon tenaga kependidikan pendaftaran dilakukan secara digital untuk memastikan efisiensi dan keterbukaan proses rekrutmen. Setelah proses pendaftaran selesai, calon tenaga kependidikan mengikuti tahapan seleksi yang terdiri dari beberapa tahap penting, yaitu seleksi administrasi, tes kompetensi, dan wawancara.
   1) Seleksi tenaga kependidikan merupakan rangkaian proses untuk menyaring calon yang paling cocok dengan standar kompetensi serta kebutuhan lembaga pendidikan. Proses ini biasanya diawali dengan seleksi administrasi, yaitu tahap pemeriksaan berbagai dokumen resmi seperti ijazah, sertifikat pelatihan, portofolio, dan berkas pendukung lainnya. Tujuannya adalah memastikan bahwa seluruh berkas memenuhi ketentuan lembaga. (Nurlindah et al., 2020) menegaskan bahwa seleksi pada dasarnya adalah proses pemilihan individu

yang paling tepat untuk menduduki suatu posisi berdasarkan kesesuaian kompetensi dan tuntutan jabatan.

2) Setelah administrasi dinyatakan lengkap, proses berlanjut pada tes kompetensi. Pada tahap ini, lembaga menilai kemampuan calon tenaga kependidikan tidak hanya pada aspek akademik, tetapi juga keterampilan penggunaan teknologi digital. Evaluasi ini berfungsi untuk mengukur kemampuan calon dalam mengoperasikan perangkat teknologi, mengelola data berbasis digital, memahami sistem administrasi modern, serta tingkat kesiapan mereka terhadap digitalisasi layanan pendidikan. Tahap ini menjadi indikator penting apakah calon mampu bekerja dalam lingkungan pendidikan yang menggunakan sistem informasi terintegrasi.
3) Tahap selanjutnya adalah wawancara, yang berfokus pada penilaian karakter, etika kerja, motivasi, serta kemampuan beradaptasi dengan budaya organisasi yang berbasis digital. Melalui wawancara, lembaga dapat menggali lebih dalam mengenai komitmen calon, pola pikirnya terhadap inovasi digital, serta kesiapan mereka untuk mendukung transformasi pendidikan di era Society 5.0. Proses ini memungkinkan lembaga memahami apakah calon tersebut mampu bekerja kolaboratif dan responsif terhadap perkembangan teknologi.
4) Dalam pengadaan tenaga kependidikan berbasis digital, seluruh proses rekrutmen harus dilakukan secara komprehensif agar lembaga memperoleh SDM yang benar-benar berkualitas dan produktif. (Sanda et al., 2022) menyatakan bahwa rekrutmen idealnya berorientasi pada pencarian tenaga profesional yang tidak hanya memenuhi persyaratan administrasi, tetapi juga memiliki kemampuan teknologi dan penguasaan

administrasi digital. Dengan perencanaan SDM yang terstruktur dan strategis, lembaga pendidikan dapat membangun sistem tata kelola yang efektif, efisien, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

d. Penempatan serta penyusunan formasi kerja bagi tenaga kependidikan yang telah lolos proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara bidang keahlian, kompetensi, dan kebutuhan lembaga, khususnya yang terkait dengan teknologi informasi dan administrasi digital. Penempatan yang tepat akan membantu tenaga kependidikan bekerja lebih efektif, memaksimalkan potensi mereka, dan memberikan kontribusi optimal dalam penyelenggaraan layanan pendidikan berbasis teknologi. Menurut (Lama'atushabakh & Suklani, 2023), penempatan merupakan aspek krusial dalam proses penyediaan pegawai bagi suatu organisasi. Pegawai yang telah melalui seleksi diberikan kewenangan untuk menjalankan tugas sesuai bidang yang menjadi tanggung jawabnya, dan hal tersebut harus disesuaikan dengan kompetensi yang mereka miliki. Menempatkan seseorang secara tepat pada posisi atau jabatan yang sesuai tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga menciptakan kepuasan psikologis bagi pegawai. Kepuasan ini pada akhirnya mendorong motivasi serta kreativitas kerja, yang kemudian berdampak positif pada meningkatnya produktivitas lembaga.

e. Pelatihan dan pengembangan kompetensi digital merupakan tahap lanjutan yang sangat penting untuk memastikan tenaga kependidikan mampu beradaptasi dengan berbagai sistem digital, aplikasi pembelajaran modern, serta

pengelolaan data menggunakan teknologi informasi. (Muttaqien et al., 2023) menjelaskan bahwa kualitas kinerja tenaga kependidikan dalam proses digitalisasi akan berpengaruh

f. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan menjadi elemen krusial yang memengaruhi motivasi sekaligus kualitas kinerja tenaga kependidikan di era digital. (Elvarisna et al., 2024) menekankan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan serta profesionalisme pendidik di Indonesia, pemerintah perlu mengambil langkah strategis, salah satunya dengan meninjau kembali kebijakan mengenai upah dan tunjangan agar sistem kompensasi yang diterapkan lebih adil, kompetitif, dan sesuai dengan tuntutan kerja masa kini. Kesejahteraan yang memadai bukan hanya mencakup pemberian gaji yang layak, tetapi juga mencakup perhatian terhadap kesehatan mental, karena dukungan psikologis berkontribusi besar terhadap motivasi dan produktivitas pendidik. Selain itu, penyediaan pelatihan yang relevan serta pemerataan akses terhadap peluang pengembangan karier juga merupakan aspek penting dalam memperkuat profesionalisme tenaga kependidikan di berbagai daerah. Penerapan kebijakan yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan lokal sangat diperlukan untuk mengurangi kesenjangan pendidikan antarwilayah, terutama di daerah yang memiliki keterbatasan fasilitas. Dengan strategi yang tepat, sistem pendidikan Indonesia diharapkan dapat mencapai peningkatan mutu yang signifikan sekaligus menjaga keberlanjutan pemerataan kualitas. Secara keseluruhan, aspek kesejahteraan tenaga kependidikan di era digital mencakup beberapa poin berikut:

1) Pemberian gaji dan tunjangan yang proporsional,

diselaraskan dengan beban kerja serta tingkat penguasaan kompetensi digital yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas.

2) Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja digital, misalnya pemberian insentif bagi tenaga kependidikan yang kreatif, inovatif, dan mampu beradaptasi cepat terhadap perkembangan teknologi.
3) Penyediaan fasilitas kerja berbasis teknologi, termasuk perangkat komputer, jaringan internet yang memadai, serta ruang kerja digital yang mendukung efektivitas dan efisiensi tugas.
4) Kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan, melalui kegiatan pelatihan daring, seminar digital, serta program sertifikasi berbasis teknologi untuk memperkuat kompetensi.
5) Penyediaan dukungan kesejahteraan non-finansial, seperti lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan moral, serta distribusi beban kerja yang seimbang agar tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal.
6) Perlindungan dan jaminan kerja dalam konteks digital, termasuk keamanan data pribadi, sistem penilaian yang objektif, dan mekanisme evaluasi yang transparan.

4. Tantangan dan Strategi Penguatan Kompetensi Tenaga Kependidikan Digital

Menurut (Maulani et al., 2024), menghadapi dinamika pendidikan digital membutuhkan dukungan kebijakan yang jelas, peningkatan kapasitas melalui pelatihan khusus, serta investasi yang memadai pada infrastruktur teknologi. Kelas digital memiliki peluang besar dalam meningkatkan kualitas pengalaman belajar dan membantu mengatasi berbagai hambatan yang muncul agar hasil belajar tetap optimal. Namun, perhatian terhadap privasi data tetap menjadi isu penting karena ekosistem digital yang saling terhubung menuntut pengelolaan informasi peserta didik secara aman.

Perkembangan teknologi digital yang sangat cepat membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan. Inovasi yang muncul

membuka kesempatan baru, tetapi juga menghadirkan tantangan yang perlu direspons secara serius. Pendidikan berbasis teknologi tidak hanya mengubah metode mengajar dan belajar, tetapi juga menuntut kesiapan seluruh komponen sekolah untuk beradaptasi dengan lingkungan digital. (Owon et al., 2024) menjelaskan bahwa dalam penerapan pendidikan berbasis teknologi terdapat berbagai tantangan dan peluang yang harus diperhatikan.

Beberapa tantangan utama yang muncul antara lain:

a. Kesenjangan digital antara wilayah maju dan tertinggal, terutama terkait akses perangkat dan jaringan internet.
b. Kendala teknis seperti gangguan sistem, perangkat terbatas, atau jaringan tidak stabil.
c. Rendahnya literasi digital pada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik sehingga pemanfaatan teknologi belum optimal.
d. Risiko terhadap privasi dan keamanan data yang rentan bocor jika tidak dikelola dengan baik.
5. Kualitas konten pembelajaran digital yang tidak selalu sesuai kebutuhan atau standar pendidikan.

Meski proses digitalisasi membuka banyak peluang, sejumlah hambatan tetap muncul, seperti kemampuan literasi digital tenaga kependidikan yang masih rendah serta minimnya fasilitas pendukung, terutama di daerah yang infrastrukturnya terbatas. Ketidaksamaan akses pelatihan dan kurangnya dukungan teknis juga memperlambat proses adaptasi. Masih banyak tenaga kependidikan yang kesulitan mengoperasikan aplikasi administrasi digital atau memanfaatkan sistem informasi manajemen secara efektif.

Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan beberapa strategi, seperti:

a. Pelatihan digital berkelanjutan yang fokus pada kemampuan praktis.
b. Pendampingan langsung dalam penggunaan platform administrasi maupun pembelajaran digital.
c. Pengembangan komunitas belajar bagi tenaga kependidikan untuk berbagi pengalaman dan solusi.

d. Penyediaan infrastruktur yang memadai melalui dukungan kebijakan sekolah maupun pemerintah.
e. Pemberian insentif atau penghargaan bagi tenaga kependidikan yang menunjukkan inovasi dalam transformasi digital.

Dengan strategi yang terarah dan dukungan yang konsisten, proses digitalisasi tidak hanya menjadi tuntutan zaman, tetapi juga peluang untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan memperkuat kualitas layanan pendidikan di sekolah.

E. Kesimpulan

Transformasi pendidikan di era Society 5.0 menempatkan teknologi digital sebagai fondasi utama dalam pengelolaan sekolah, mulai dari rekrutmen, penempatan, pelatihan, hingga pengelolaan administrasi berbasis data. Tenaga kependidikan memiliki peran strategis sebagai penghubung antara teknologi dan manusia, sehingga mereka dituntut untuk menguasai sistem digital seperti LMS, SIS, presensi daring, manajemen data, serta memastikan layanan sekolah berjalan efisien dan aman. Untuk mendukung peran ini, kesejahteraan tenaga kependidikan baik finansial maupun non-finansial serta kebijakan yang inklusif menjadi faktor penting agar motivasi, kinerja, dan profesionalisme mereka tetap terjaga dalam menghadapi perubahan yang cepat.

Namun, penerapan pendidikan digital di era Society 5.0 masih dihadapkan pada berbagai tantangan seperti kesenjangan teknologi, literasi digital yang belum merata, isu keamanan data, serta kualitas konten pembelajaran yang tidak selalu konsisten. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang lebih komprehensif, seperti pelatihan berkelanjutan, pendampingan teknis, serta investasi infrastruktur yang memadai. Dengan penguatan kebijakan, peningkatan kompetensi, dan dukungan fasilitas digital, transformasi ini dapat menjadi peluang besar untuk menciptakan layanan pendidikan yang lebih adaptif, efisien, dan berkelanjutan bagi seluruh satuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, *1*(02), 40–44. https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111

Asrulla, A., Samsu, Indriyani, T., & Jeka, F. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0. *Jurnal Genta Mulia*, *15*(1), 161–178.

Elvarisna, E., Sari, R., Zahara, S., Marsena, M., & Rahmi, S. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Dharmas Education Journal (DE_Journal)*, *5*(2), 1174–1182. https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i2.1623

Furqan, A. M. A., Qirani, N., Sabri, A., & Hidayatullah, R. (2024). Problematika Administrasi Peserta Didik dalam Era Society 5.0: Mengintegrasikan Teknologi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, *4*(4), 196–214. https://doi.org/10.55606/cendekia.v4i4.3308

Lama'atushabakh, M., & Suklani, S. (2023). Tenaga Kependidikan Dalam Penempatan Dan Pembinaan GURU. *Cross-Border*, *6*(2), 723–734.

Maulani, G., Septiani, S., Mukra, R., Kamilah, A., Utomo, E. N. P., Dayurni, P., Saptadi, N. T. S., Ersani, E., Nurlely, L., Missouri, R., Hazin, B. I., Hadiningrum, L. P., Fratiwi, N. J., Rahmadani, K., Isminarti, Fazriansyah, M. F., & Evenddy, S. S. (2024). *Pendidikan di Era Digital*. Sada Kurnia Pustaka.

MM, D. F., CHRP, M.Pd, I. A. M. T. A., S. Pi, M.Pd, W., S. Pd, M.Pd, H. E. H., Pd, E. M., S. Pd ,. M., M.Pd, D. V., S. T., M.Pd, N., S. Pd, M.Pd, H. A., S. Pd, M.Pd, I. B., S. Pd, & MT, M. H. W., S. Kom. (2024). *Inovasi Pembelajaran Pendidikan*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

M.Pd, P. D. A., S.Pd,M.Pd, D. R. B. S., & S.Ag.,M.Pd.,M.Si, D. B. I. (2025). *Administrasi Pendidikan Berbasis Digital (Teori & Implementasi)*. Saba Jaya Publisher.

Muttaqien, I. Z., Maryati, M., & Permana, H. (2023). Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *3*(3), 6798–6811.

Ngongo, V. L., Hidayat, T., & Wiyanto, W. (2019). Pendidikan Di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang*. https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/3093

Nurhidayatullah, N. (2024). Peran Teknologi Dalam Optimalisasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Era Digital. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *1*(4), 4981–4991.

Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah*, *4*(1), 40–51. https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893

Owon, R. A. S., Sastraatmadja, A. H. M., Prasetyo, E., Nasa, R., Amaludin, R., Sani, Y. S. Y. M., Ndori, V. H., Maqfirah, P. A.-V., Lering, M. E. D., Wahyuningsih, W., Fitriah, F., Dhema, M., Anomeisa, A. B., Rusdin, M. E., CS, A., Yanto, Y., Nurfadilah, N., Nuwa, G., Nisa, K. R., … Syahruddin, S. (2024). *Pengantar Ilmu Pendidikan Teori Dan Inovasi Peningkatan Sdm*. Penerbit Widina.

Purwani, R., Fathoni, A., Sarilan, S., & Siswanto, H. (2024). Transformasi Administrasi Pendidikan untuk Mengoptimalkan Efisiensi dan Kualitas Layanan Pendidikan pada Era Digital. *Jurnal Keilmuan dan Keislaman*, 53–58. https://doi.org/10.23917/jkk.v4i1.261

Putri, N. 'Azizah Y., Wildan, P. J., Sabri, A., & Hidayatullah, R. (2024). Optimalisasi Administrasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Era Society 5.0. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, *3*(4), 134–154. https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i4.3445

Ramadhan, I. (2019). Strategi Peningkatan Profesionalitas Asn Pada Pemerintah Daerah Berbasis Pengembangan Human Capital. *Prosiding Seminar STIAMI*, *6*(1), 36–48.

Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 85–94. https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855

Simonigar, J., Rotty, G. V., & Setijadi, N. N. (2023). *Membangun Masyarakat 5.0 Di Era Digital Melalui Pendidikan Dan Komunikasi Berkelanjutan*. *4*(3), 1665-1676. https://doi.org/10.36312/jcm.v4i3.2448

Sugiarto, & Farid, A. (2023). Literasi Digital Sebagai Jalan Penguatan Pendidikan Karakter Di Era Society 5.0. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *6*(3), 580–597. https://doi.org/10.37329/cetta.v6i3.2603

Suryadi, S., Hafidh, Z., Suryana, A., Suharto, N., Sururi, S., Gunawan, M. I., & Nugraha, I.

(2024). Pelatihan Pengelolaan Kearsipan Lembaga Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Sekolah. *Jurnal Inovasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, *4*(2), 221–231. https://doi.org/10.53621/jippmas.v4i2.395