GAGASAN: JURNAL PENDIDIKAN NUSANTARA
E-ISSN: XXXX-XXXX
P-ISSN: XXXX-XXXX
PT. Paret Riset Nusantara
https://jurnal.paretrisetnusantara.org/index.php/jpn

Strategi Perencanaan, Penyusunan, dan Evaluasi SDM Sebagai Pilar Manajemen Lembaga Pendidikan Berkelanjutan di Era Transformasi Digital

Azka Fathan Fansuri[1], Novela Aulia Zain[2], Devi Sintia Sari[3]
Universitas Islam Indragiri[1,2,3]
azkafathanfansuri467@gmail.com[1], novelaauliazain@gmail.com[2],
devisintiasari9@gmail.com[3].

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
05-07-2026	21-07-2026	01-08-2026

ABSTRACT

Educational institutions face major challenges in the era of digital transformation, particularly in managing human resources (HR), which serve as the main pillar of sustainability. The problem that arises is how institutions can plan, organize, and evaluate HR so that they remain relevant to technological developments and societal needs. Planning that is not data-driven, organization that does not consider digital competencies, and evaluations that remain conventional often become obstacles in maintaining the quality of educational services. This study employs a literature review method by examining various journals, scientific articles, and academic sources. The analysis was conducted to identify strategies for HR planning, organization, and evaluation that align with the demands of the digital era. The selected literature focuses on HR management in educational institutions, particularly related to technological adaptation, digital competency development, and technology-based evaluation systems. The results show that data-driven and sustainability-oriented HR planning enables institutions to map workforce needs more accurately. HR organization through recruitment, selection, placement, and digital competency development produces adaptive and innovative educators. Technology-based HR evaluation, with indicators covering pedagogical skills, digital literacy, ethics, and innovation, proves effective in improving the quality of educators while supporting career development and well-being. In conclusion, integrated strategies for HR planning, organization, and evaluation become the foundation of educational sustainability in the digital era. With comprehensive HR management, educational institutions can maintain service quality, face global challenges, and produce graduates who are relevant to workforce demands.

Keyword: *Planning,Organizing,Evaluation, Human Resources in Educational Institutions*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan menghadapi tantangan besar di era transformasi digital, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi pilar utama keberlanjutan. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana lembaga pendidikan mampu merencanakan, menyusun, dan mengevaluasi SDM agar tetap relevan dengan perkembangan teknologi serta kebutuhan masyarakat. Perencanaan yang kurang berbasis data, penyusunan yang tidak memperhatikan kompetensi digital, serta evaluasi yang masih konvensional seringkali menjadi hambatan dalam menjaga kualitas layanan pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode literatur review dengan menelaah berbagai jurnal, artikel ilmiah, dan sumber akademik yang relevan. Analisis dilakukan untuk mengidentifikasi strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM yang sesuai dengan tuntutan era digital. Literatur yang dipilih berfokus pada manajemen SDM di lembaga pendidikan, khususnya terkait adaptasi teknologi, pengembangan kompetensi digital, serta sistem evaluasi berbasis teknologi.Hasil pembahasan menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis data dan berorientasi pada keberlanjutan mampu memetakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih tepat. Penyusunan SDM melalui rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan kompetensi digital menghasilkan tenaga pendidik yang adaptif dan inovatif. Evaluasi SDM berbasis teknologi, dengan indikator pedagogis, digital, etika, dan inovasi, terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik sekaligus mendukung pengembangan karier dan kesejahteraan. Kesimpulannya, strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM yang terintegrasi menjadi pilar keberlanjutan lembaga pendidikan di era transformasi digital. Dengan

manajemen SDM yang komprehensif, lembaga pendidikan dapat menjaga kualitas layanan, menghadapi tantangan global, serta menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
Kata Kunci: Perencanaan,Penyusunan,Evaluasi,SDM Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran fundamental dalam membentuk kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks globalisasi, pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, manajemen lembaga pendidikan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan secara serius. Salah satu komponen utama dalam manajemen tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas akan menentukan keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai visi dan misinya.[1]

Manajemen SDM dalam lembaga pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan, penyusunan, hingga evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan membentuk siklus yang berkesinambungan. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Penyusunan SDM mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan. Sedangkan evaluasi SDM berfungsi untuk menilai kinerja serta memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas. Tanpa adanya manajemen SDM yang baik, lembaga pendidikan akan kesulitan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Era transformasi digital membawa perubahan besar dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan. Teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara belajar, mengajar, dan mengelola lembaga pendidikan. Digitalisasi menuntut adanya adaptasi dalam strategi manajemen, terutama dalam pengelolaan SDM. Guru dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki literasi digital, kemampuan menggunakan teknologi, serta keterampilan mengintegrasikan teknologi dalam proses

[1]Fazli Abdillah, "Peran Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Indonesia," *Educazione: Jurnal Multidisiplin* 1, No. 1 (2024): hlm 18-22.

pembelajaran. Hal ini menjadikan perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM semakin krusial dalam memastikan keberlanjutan lembaga pendidikan.[2]

Transformasi digital juga menimbulkan tantangan baru dalam manajemen SDM. Misalnya, kebutuhan akan tenaga pendidik yang mampu menguasai platform pembelajaran daring, mengembangkan konten digital, serta memanfaatkan data untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, lembaga pendidikan harus mampu menyesuaikan strategi rekrutmen dan pelatihan agar sesuai dengan tuntutan era digital. Evaluasi kinerja pun harus diperbarui dengan indikator yang relevan, seperti kemampuan adaptasi teknologi dan inovasi dalam pembelajaran. Dengan demikian, strategi manajemen SDM tidak lagi bisa bersifat konvensional, melainkan harus progresif dan berorientasi pada masa depan.

Keberlanjutan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kualitas kurikulum atau fasilitas fisik, tetapi juga pada kualitas SDM yang dimiliki. SDM yang berkompeten akan menjadi pilar utama dalam menjaga eksistensi dan reputasi lembaga pendidikan. Oleh karena itu, strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan. Keberlanjutan di sini mencakup kemampuan lembaga untuk terus beradaptasi dengan perubahan, menjaga kualitas layanan pendidikan, serta menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.[3]

Dalam konteks keberlanjutan, perencanaan SDM harus dilakukan secara sistematis dan berbasis data. Lembaga pendidikan perlu memetakan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Penyusunan SDM harus memperhatikan prinsip keadilan, transparansi, dan profesionalisme. Sementara itu, evaluasi SDM harus dilakukan secara berkala dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Ketiga aspek ini akan membentuk siklus manajemen SDM yang mampu mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan.

Selain itu, strategi manajemen SDM harus memperhatikan perkembangan teknologi dan tren global. Misalnya, pemanfaatan sistem informasi manajemen SDM berbasis digital dapat mempermudah proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi.

[2]Arif Ismunandar, "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan," *Bisma: Business And Management Journal* 3, No. 1 (2025): hlm 27–36.

[3]Sulaiman Sulaiman, Loso Judijanto, And Ngurah Ayu Nyoman Murniati, *Msdm Pendidikan: Meningkatkan Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing Global* (Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025): hlm 7.

Teknologi big data dan artificial intelligence juga dapat digunakan untuk menganalisis kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti. Hal ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen SDM, sekaligus mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan.

Namun, penerapan strategi manajemen SDM di era digital tidak lepas dari berbagai kendala. Salah satunya adalah keterbatasan literasi digital di kalangan tenaga pendidik. Banyak guru yang masih kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi hambatan dalam menyediakan pelatihan dan fasilitas teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu merancang strategi yang realistis dan sesuai dengan kondisi yang ada.

Kendala lain yang dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan. Tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan siap untuk beradaptasi dengan teknologi. Sebagian masih merasa nyaman dengan metode konvensional. Hal ini menuntut adanya pendekatan yang tepat dalam perencanaan dan penyusunan SDM. Lembaga pendidikan harus mampu memberikan motivasi, dukungan, dan pelatihan yang memadai agar tenaga pendidik dapat menerima dan menguasai teknologi. Evaluasi kinerja juga harus dirancang untuk mendorong inovasi dan kreativitas.

Selain tantangan internal, lembaga pendidikan juga menghadapi tantangan eksternal, seperti persaingan antar lembaga, perubahan kebijakan pemerintah, dan tuntutan masyarakat. Persaingan yang semakin ketat menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki SDM yang unggul dan kompetitif. Kebijakan pemerintah yang terus berubah juga mempengaruhi strategi manajemen SDM. Sementara itu, masyarakat menuntut layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Semua tantangan ini harus diantisipasi melalui strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM yang tepat.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang berorientasi pada keberlanjutan. Strategi ini harus mampu mengintegrasikan aspek perencanaan, penyusunan, dan evaluasi dengan tuntutan era digital. Misalnya, perencanaan SDM harus memperhatikan kebutuhan kompetensi digital. Penyusunan SDM harus melibatkan proses rekrutmen yang selektif dan berbasis teknologi. Evaluasi SDM harus

menggunakan indikator yang relevan dengan era digital, seperti kemampuan berinovasi dan beradaptasi dengan teknologi.[4]

Strategi manajemen SDM yang berkelanjutan juga harus memperhatikan aspek pengembangan profesional. Tenaga pendidik dan kependidikan harus diberikan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Program pelatihan, workshop, dan sertifikasi digital dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM. Dengan demikian, tenaga pendidik akan selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan baru. Hal ini akan mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan dalam jangka panjang.

Selain pengembangan profesional, strategi manajemen SDM juga harus memperhatikan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan. Kesejahteraan yang baik akan meningkatkan motivasi dan kinerja. Lembaga pendidikan harus mampu menyediakan sistem penghargaan dan insentif yang adil. Evaluasi kinerja harus digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan pengembangan karier. Dengan demikian, tenaga pendidik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM merupakan pilar utama dalam manajemen lembaga pendidikan berkelanjutan di era transformasi digital. Strategi ini harus dirancang secara komprehensif, sistematis, dan berbasis teknologi. Dengan demikian, lembaga pendidikan akan mampu menghadapi tantangan era digital, menjaga keberlanjutan, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Pendahuluan ini menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai implementasi strategi manajemen SDM di lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *literatur review* sebagai pendekatan utama untuk mengkaji strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Literatur review* dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai teori, konsep, dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Proses pengumpulan data dilakukan melalui

[4]Syahrin Nur Fati'ah And Irwan Siagian, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan Dan Strategi Di Era Dinamika Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, No. 21 (2024): hlm 792–800.

penelusuran berbagai sumber ilmiah, seperti jurnal internasional, artikel penelitian, buku akademik, serta laporan kebijakan pendidikan. Sumber-sumber tersebut dipilih berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan keterkinian, khususnya yang membahas manajemen SDM di era transformasi digital. Dengan metode ini, penelitian berfokus pada analisis dan sintesis informasi yang telah ada untuk menemukan pola, kesenjangan, serta peluang pengembangan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan.[5]

Tahapan *literatur review* dalam penelitian ini meliputi identifikasi masalah, pencarian literatur, seleksi sumber, analisis isi, dan sintesis hasil. Identifikasi masalah dilakukan dengan merumuskan pertanyaan penelitian terkait bagaimana perencanaan, penyusunan, dan evaluasi SDM dapat menjadi pilar keberlanjutan lembaga pendidikan di era digital. Pencarian literatur dilakukan melalui jurnal-jurnal atau buku-buku yang relevan dengan topik pembasan. Seleksi sumber dilakukan untuk memastikan hanya literatur yang berkualitas dan sesuai konteks yang digunakan. Analisis isi dilakukan dengan menelaah teori manajemen SDM, praktik terbaik, serta tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan. Hasil analisis kemudian disintesiskan untuk menghasilkan kerangka konseptual yang dapat dijadikan dasar rekomendasi strategi manajemen SDM berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan dan Penyusunan SDM di Era Transformasi Digital

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan fondasi penting dalam memastikan keberlangsungan proses pembelajaran. Dalam era transformasi digital, perencanaan SDM tidak lagi sekadar menghitung jumlah tenaga pendidik, tetapi juga menekankan pada kualitas dan kompetensi digital. Lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mengantisipasi perubahan teknologi yang cepat dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus dilakukan dengan pendekatan strategis, sistematis, dan berbasis data agar relevan dengan tuntutan zaman.[6]

[5]Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Yayasan Obor Indonesia, 2021): hlm 3.

[6] Rivana Novi Ramadhani And Imam Junaris, "Transformasi Perencanaan Sdm Berbasis Nilai Islam Dalam Administrasi Pendidikan Untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 16, No. 2 (2025): hlm 187–199.

Perencanaan SDM berfungsi untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Dalam era digital, kebutuhan tersebut mencakup kemampuan menguasai teknologi pembelajaran daring, literasi digital, serta keterampilan mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum. Tanpa perencanaan yang matang, lembaga pendidikan akan kesulitan menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus menjadi prioritas utama dalam manajemen lembaga pendidikan.

Salah satu pendekatan penting dalam perencanaan SDM adalah penggunaan data. Data mengenai tren pendidikan, kebutuhan masyarakat, serta perkembangan teknologi harus dijadikan acuan dalam menyusun strategi. Dengan data yang akurat, lembaga pendidikan dapat mengantisipasi kebutuhan masa depan dan mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai. Perencanaan berbasis data juga memungkinkan lembaga pendidikan untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan mengurangi risiko kesenjangan kompetensi.[7]

Perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga harus memperhatikan keberlanjutan jangka panjang. Keberlanjutan mencakup kemampuan lembaga untuk terus menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan relevan dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, perencanaan harus mencakup strategi pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi yang mendukung peningkatan kualitas. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menjaga eksistensi dan reputasinya di era digital.

Setelah perencanaan, tahap berikutnya adalah penyusunan SDM. Penyusunan mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengembangan tenaga kerja. Dalam era digital, proses rekrutmen banyak memanfaatkan teknologi, seperti sistem aplikasi daring dan platform digital. Hal ini membuat proses rekrutmen lebih transparan, efisien, dan menjangkau calon tenaga kerja yang lebih luas. Seleksi tenaga kerja juga dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi digital, sehingga tenaga pendidik yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Rekrutmen tenaga pendidik di era digital semakin bergantung pada teknologi. Lembaga pendidikan menggunakan platform daring untuk mengumumkan lowongan,

[7] Sri Nurabdiah Pratiwi, “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0,” *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, No. 1 (2020): hlm 109–114.

menerima lamaran, dan melakukan seleksi awal. Dengan cara ini, proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, rekrutmen berbasis teknologi memungkinkan lembaga pendidikan menjangkau calon tenaga kerja dari berbagai daerah, sehingga memperluas pilihan dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang direkrut.[8]

Seleksi tenaga kerja di era digital tidak hanya menilai kemampuan pedagogis, tetapi juga kompetensi digital. Tenaga pendidik harus mampu menggunakan teknologi pembelajaran, mengembangkan konten digital, dan beradaptasi dengan platform daring. Oleh karena itu, seleksi harus mencakup tes literasi digital, kemampuan mengintegrasikan teknologi, serta kreativitas dalam pembelajaran. Dengan seleksi yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut benar-benar relevan dengan kebutuhan era digital.

Penempatan tenaga kerja dalam lembaga pendidikan harus memperhatikan kesesuaian antara kompetensi dan kebutuhan. Tenaga pendidik yang memiliki keterampilan digital sebaiknya ditempatkan pada bidang yang membutuhkan integrasi teknologi. Misalnya, guru yang menguasai pembelajaran daring dapat ditempatkan pada program e-learning. Dengan penempatan yang tepat, tenaga kerja dapat memberikan kontribusi maksimal bagi lembaga pendidikan dan meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.

Pengembangan SDM merupakan bagian penting dari penyusunan. Tenaga pendidik dan kependidikan harus diberikan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Program pelatihan, workshop, dan sertifikasi digital dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, tenaga kerja akan selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan baru. Hal ini akan mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan dalam jangka panjang.[9]

Dalam era digital, penyusunan SDM juga harus memperhatikan aspek kolaborasi. Tenaga pendidik tidak hanya bekerja secara individu, tetapi juga harus mampu berkolaborasi dengan rekan kerja melalui platform digital. Oleh karena itu,

[8] Aisah Dwi Septiani, Dwi Novianti, And Shania Nur Julianty, "Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen Sdm," *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 2, No. 2 (2024): hlm 64–74.

[9] Nuhzatul Ainiyah Et Al., "Strategi Dan Tantangan Pengembangan Karir Profesional Berkelanjutan Guru Di Era Digital," *Jurnal Pendidik Indonesia* 6, No. 2 (2025): hlm 100.

lembaga pendidikan harus membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Dengan budaya kerja yang baik, tenaga pendidik akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi dan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas.[10]

Selain kolaborasi, penyusunan SDM juga harus memperhatikan aspek motivasi. Tenaga pendidik yang termotivasi akan lebih mudah beradaptasi dengan teknologi dan berinovasi dalam pembelajaran. Lembaga pendidikan harus mampu menyediakan sistem penghargaan dan insentif yang adil. Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan pengembangan karier. Dengan demikian, tenaga pendidik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Penyusunan SDM di era digital juga menuntut adanya fleksibilitas. Tenaga pendidik harus mampu bekerja dalam berbagai situasi, baik secara luring maupun daring. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus menyediakan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung adaptasi teknologi. Dengan sistem kerja yang fleksibel, tenaga pendidik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan tetap produktif. Hal ini akan mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan.

Selain fleksibilitas, penyusunan SDM juga harus memperhatikan aspek kesejahteraan. Tenaga pendidik yang sejahtera akan lebih termotivasi dan produktif. Lembaga pendidikan harus mampu menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan, seperti akses teknologi, pelatihan, dan sistem penghargaan. Dengan kesejahteraan yang baik, tenaga pendidik akan lebih fokus pada tugasnya dan memberikan kontribusi maksimal bagi lembaga pendidikan.

Penyusunan SDM di era digital juga harus memperhatikan aspek inovasi. Tenaga pendidik harus mampu berinovasi dalam pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memberikan dukungan dan fasilitas yang mendukung inovasi. Dengan inovasi yang baik, tenaga pendidik akan mampu menghasilkan pembelajaran yang lebih menarik dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, perencanaan dan penyusunan SDM di era transformasi digital merupakan pilar utama dalam manajemen lembaga pendidikan berkelanjutan.

[10] M Si Hidayat Et Al., "Manajemen Supervisi Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital" (Darbooks Media, 2025): hlm 84.

Perencanaan yang berbasis data dan berorientasi pada keberlanjutan akan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan zaman. Penyusunan yang mencakup rekrutmen, penempatan, pengembangan, motivasi, dan inovasi akan memastikan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Dengan strategi perencanaan dan penyusunan yang tepat, lembaga pendidikan akan mampu menghadapi tantangan era digital dan menjaga keberlanjutan dalam jangka panjang.

Evaluasi SDM sebagai Pilar Keberlanjutan Lembaga Pendidikan

Evaluasi sumber daya manusia (SDM) merupakan tahap penting dalam siklus manajemen lembaga pendidikan. Evaluasi berfungsi untuk menilai sejauh mana tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam era transformasi digital, evaluasi tidak hanya menilai aspek pedagogis, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap teknologi. Evaluasi yang tepat akan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis, seperti pelatihan, promosi, dan pengembangan karier.[11]

Evaluasi SDM memiliki peran krusial dalam menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan. Dengan evaluasi yang sistematis, lembaga dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Informasi ini penting untuk merancang strategi peningkatan kualitas. Evaluasi juga berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa tenaga pendidik bekerja sesuai dengan visi dan misi lembaga. Tanpa evaluasi, lembaga pendidikan akan kesulitan menjaga kualitas layanan dan menghadapi tantangan era digital.

Era digital menuntut evaluasi SDM dilakukan dengan memanfaatkan teknologi. Sistem evaluasi berbasis digital memungkinkan lembaga pendidikan memperoleh data yang lebih akurat dan real-time. Misalnya, penggunaan Learning Management System (LMS) dapat membantu menilai kinerja guru dalam mengelola kelas daring. Teknologi big data juga dapat digunakan untuk menganalisis pola kinerja tenaga pendidik. Dengan evaluasi berbasis

[11] Dinda Septiana Elyus Et Al., "Evaluasi Audit Sistem Informasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, No. 2 (2025): hlm 599-602.

teknologi, lembaga pendidikan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti.[12]

Indikator evaluasi SDM di era digital tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, tetapi juga keterampilan digital. Tenaga pendidik harus mampu menggunakan platform pembelajaran daring, mengembangkan konten digital, dan berinovasi dalam pembelajaran. Selain itu, kemampuan berkolaborasi secara daring juga menjadi indikator penting. Dengan indikator yang relevan, evaluasi dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kompetensi tenaga pendidik.

Evaluasi kinerja guru di era digital harus mencakup aspek pedagogis dan teknologi. Guru tidak hanya dinilai dari kemampuan menyampaikan materi, tetapi juga dari kemampuan mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Misalnya, guru yang mampu menggunakan aplikasi interaktif akan lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi siswa. Evaluasi kinerja guru yang komprehensif akan membantu lembaga pendidikan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain guru, tenaga kependidikan juga harus dievaluasi. Tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung proses pembelajaran, seperti administrasi, manajemen, dan layanan teknologi. Evaluasi tenaga kependidikan harus mencakup kemampuan mengelola sistem informasi, memberikan layanan digital, dan mendukung inovasi. Dengan evaluasi yang tepat, tenaga kependidikan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi keberlanjutan lembaga pendidikan.

Evaluasi SDM harus dilakukan secara berkelanjutan, bukan hanya sekali dalam setahun. Evaluasi berkala memungkinkan lembaga pendidikan memantau perkembangan kompetensi tenaga pendidik. Dengan evaluasi berkelanjutan, lembaga dapat segera memberikan umpan balik dan merancang program pengembangan. Hal ini akan memastikan bahwa tenaga pendidik selalu siap menghadapi perubahan dan tantangan baru.[13]

[12] Habibur Rahman And Sugeng Listyo Prabowo, "Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pembelajaran Di Era Teknologi," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, No. 04 (2025): hlm 355-357.

[13] Indra Nasir, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sma Negeri 2 Palopo" (Universitas Islam Negri Palopo, 2025): hlm 12-13.

Umpan balik merupakan bagian penting dari evaluasi SDM. Umpan balik yang konstruktif akan membantu tenaga pendidik memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Dengan umpan balik, tenaga pendidik dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan kompetensi. Lembaga pendidikan harus mampu memberikan umpan balik yang jelas, objektif, dan mendukung pengembangan profesional.

Evaluasi SDM juga berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan karier. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik dapat diberikan kesempatan untuk promosi atau pengembangan profesional. Sebaliknya, tenaga pendidik yang memiliki kelemahan dapat diberikan pelatihan tambahan. Dengan evaluasi yang tepat, lembaga pendidikan dapat merancang jalur karier yang jelas dan mendukung motivasi tenaga pendidik.

Evaluasi SDM juga berkaitan dengan kesejahteraan tenaga pendidik. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan insentif. Tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik harus diberikan penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai alat motivasi. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga pendidik.

Evaluasi SDM di era digital harus mendorong inovasi. Tenaga pendidik yang berinovasi dalam pembelajaran harus diberikan penghargaan. Evaluasi harus mencakup indikator inovasi, seperti penggunaan teknologi baru dan pengembangan metode pembelajaran kreatif. Dengan evaluasi yang mendukung inovasi, lembaga pendidikan akan mampu menghasilkan pembelajaran yang lebih menarik dan relevan.[14]

Selain inovasi, evaluasi SDM juga harus memperhatikan aspek etika digital. Tenaga pendidik harus mampu menggunakan teknologi secara bijak dan bertanggung jawab. Evaluasi harus mencakup indikator etika, seperti penggunaan data siswa dengan aman dan menjaga integritas dalam pembelajaran daring. Dengan evaluasi yang memperhatikan etika, lembaga pendidikan akan mampu menjaga kepercayaan masyarakat.

[14] Dinda Putri Et Al., "Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pendidik Di Era Digital," *Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 3, No. 1 (2025): hlm 22.

Evaluasi SDM juga harus mencakup aspek keamanan digital. Tenaga pendidik harus mampu melindungi data dan informasi yang dimiliki. Evaluasi harus menilai kemampuan tenaga pendidik dalam menjaga keamanan sistem pembelajaran daring. Dengan evaluasi yang memperhatikan keamanan, lembaga pendidikan akan mampu melindungi data siswa dan menjaga reputasi.

Evaluasi SDM di era digital juga harus memperhatikan aspek keberagaman. Tenaga pendidik yang berasal dari berbagai latar belakang harus dinilai secara adil dan objektif. Evaluasi harus mencakup indikator inklusivitas, seperti kemampuan mengelola kelas yang beragam dan menghargai perbedaan. Dengan evaluasi yang memperhatikan keberagaman, lembaga pendidikan akan mampu menghasilkan pembelajaran yang lebih inklusif.

Secara keseluruhan, evaluasi SDM merupakan pilar utama dalam menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan di era transformasi digital. Evaluasi yang berbasis teknologi, berkelanjutan, dan komprehensif akan memastikan tenaga pendidik selalu relevan dengan kebutuhan zaman. Evaluasi yang mencakup aspek pedagogis, digital, inovasi, etika, keamanan, dan keberagaman akan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai kompetensi tenaga pendidik. Dengan evaluasi yang tepat, lembaga pendidikan akan mampu menghadapi tantangan era digital dan menjaga keberlanjutan dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai Perencanaan, Penyusunan, dan Evaluasi SDM sebagai Pilar Manajemen Lembaga Pendidikan Berkelanjutan di Era Transformasi Digital, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peran strategis dalam menjaga keberlangsungan lembaga pendidikan. Perencanaan yang berbasis data dan berorientasi pada keberlanjutan memungkinkan lembaga pendidikan memetakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat. Penyusunan SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pengembangan kompetensi digital menjadi kunci dalam menghasilkan tenaga pendidik yang adaptif, inovatif, dan produktif. Sementara itu, evaluasi SDM yang dilakukan secara berkelanjutan, berbasis teknologi, dan

mencakup aspek pedagogis, digital, etika, serta inovasi, berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus motivasi untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan.

Dengan strategi perencanaan, penyusunan, dan evaluasi yang komprehensif, lembaga pendidikan akan mampu menghadapi tantangan era digital, menjaga kualitas layanan, serta menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Evaluasi yang tepat juga mendukung pengembangan karier, kesejahteraan, dan motivasi tenaga pendidik, sehingga keberlanjutan lembaga pendidikan dapat terjamin. Oleh karena itu, manajemen SDM yang terintegrasi dan berorientasi pada transformasi digital merupakan pilar utama dalam membangun lembaga pendidikan yang berdaya saing, inklusif, dan berkelanjutan

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada lembaga GAGASAN: Jurnal Pendidikan Nusantara yang telah memfasilitasi penerbitan artikel ini.

.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Fazli. “Peran Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Indonesia.” *Educazione: Jurnal Multidisiplin* 1, No. 1 (2024): 13–24.

Ainiyah, Nuhzatul, Muhammad Rafly Syahlan Nizammudin, Rio Danu Wicaksono, Syunu Trihantoyo, And Muhammad Sholeh. “Strategi Dan Tantangan Pengembangan Karir Profesional Berkelanjutan Guru Di Era Digital.” *Jurnal Pendidik Indonesia* 6, No. 2 (2025): 99–119.

Elyus, Dinda Septiana, Aditya Ayu Wardani, Khairul Umam, Syunu Trihantoyo, And Muhammad Sholeh. “Evaluasi Audit Sistem Informasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Lembaga Pendidikan.” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, No. 2 (2025): 594–604.

Fati’ah, Syahrin Nur, And Irwan Siagian. “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan Dan Strategi Di Era Dinamika Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, No. 21 (2024): 792–800.

Hidayat, M Si, M Si Hidayat, S Pd I Dani Muhammad Jalil, S Pd I Dani Muhammad Jalil, S Pd Destianti Wulansari, S Pd Destianti Wulansari, S Pd Esih Rusmiati, And S Pd Esih Rusmiati. “Manajemen Supervisi Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital.” Darbooks Media, 2025.

Ismunandar, Arif. “Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan.” *Bisma: Business And Management Journal* 3, No. 1 (2025): 27–36.

Nasir, Indra. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di Sma Negeri 2 Palopo.” Universitas Islam Negri Palopo, 2025.

Pratiwi, Sri Nurabdiah. “Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0.” *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, No. 1 (2020): 109–114.

Putri, Dinda, Khalisatun Husna, Muhammad Arby Fahrezi, Tengku Darmansah, J William, I V Ps, M Estate, K Percut, S Tuan, And K D Serdang. “Peran Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Pendidik Di Era Digital.” *Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset* 3, No. 1 (2025): 13–24.

Rahman, Habibur, And Sugeng Listyo Prabowo. “Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Pembelajaran Di Era Teknologi.” *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, No. 04 (2025): 349–367.

Ramadhani, Rivana Novi, And Imam Junaris. “Transformasi Perencanaan Sdm Berbasis Nilai Islam Dalam Administrasi Pendidikan Untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 16, No. 2 (2025): 187–199.

Septiani, Aisah Dwi, Dwi Novianti, And Shania Nur Julianty. “Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen Sdm.” *Paraduta: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 2, No. 2 (2024): 64–74.

Sulaiman, Sulaiman, Loso Judijanto, And Ngurah Ayu Nyoman Murniati. *Msdm Pendidikan: Meningkatkan Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing Global*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.

Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia, 2021.