

IMPLEMENTASI TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BALAI GURU PENGGERAK PROVINSI GORONTALO

Alvito Lune¹, Lisda L. Asi², Syamsul B. Biki³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail : alvitolune87@gmail.com

Abstract: *This research aims to examine the implementation of digital transformation in human resource management at the Balai Guru Penggerak, Gorontalo Province. This research uses a descriptive qualitative method. The data in this research include primary and secondary data obtained from interviews with three informants. The data analysis uses a triangulation model, which involves data obtained from interviews, field observations, and documentation. It organizes the data into categories, breaks it into units, selects important aspects for study, concludes to ensure clarity for both the researcher and others. The research findings show that: 1) The digital transformation of human resources at the Gorontalo Province, has been implemented effectively. This is evident from the observations conducted by the researchers and support from BGP employees as well as significant changes in the digitalization of HR, 2) The Teacher Mobilization Center (BGP) has implemented web-based digital applications such as SIASN, SKP (employee performance targets), GTK Presence, MAO (tukin payment application) for Human Resources (HR) management in order to increase the efficiency and effectiveness of employee management. This application can help facilitate various processes, starting from managing employee data for driving teachers and managing digital absences, to setting employee performance targets. 3) There are challenges faced by the Gorontalo Province Teacher Driving Center in implementing digital human resources, including: in terms of using applications from the ministry which sometimes experience bugs or don't function temporarily, there are also employees who still don't understand how to operate the application.*

Keywords: *Digital; Implementation Human Resources*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi transformasi digital sumber daya manusia pada Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan 3 orang, Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model triangulasi yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Hasil penelitian menunjukkan 1) Transformasi digital sumber daya manusia di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan adanya dukungan dari para pegawai BGP serta perubahan signifikan dari digitalisasi SDM, 2) Balai Guru Penggerak (BGP) telah mengimplementasikan aplikasi digital yang berbasis web seperti SIASN, SKP (sasaran kinerja pegawai), Presensi GTK, MAO (aplikasi pembayaran tukin) untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pegawai. Dengan Aplikasi ini dapat membantu memfasilitasi berbagai proses, mulai dari pengelolaan data pegawai guru penggerak dan pengelolaan absensi digital, hingga penetapan sasaran kinerja pegawai, 3) Terdapat tantangan yang dihadapi oleh Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dalam mengimplementasi digital sumber daya manusia diantaranya: dalam hal penggunaan aplikasi dari kementerian yang kadang terjadinya *bug* atau tidak berfungsi sementara, ada juga pegawai yang masih belum paham cara mengoperasikan aplikasi.

Kata Kunci: *Digital, Implementasi, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi saat ini, membuat kita telah memasuki digitalisasi yang menjadi hal sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Penggunaan teknologi dalam perencanaan dan strategi sumber daya manusia salah satunya telah menjadi suatu hal yang terus meningkat dalam beberapa tahun belakangan ini. Keefektifitas dari digitalisasi dalam pengelolaan talent management dalam pengelolaan dan strategi sumber daya manusia pada perusahaan dapat dilihat melalui evaluasi dari berbagai faktor seperti rekrutmen dan seleksi, onboarding, *management performance*, dan *employee engagement* (Agustono, 2023)

Transformasi digital telah merevolusi cara perusahaan berhubungan dengan pelanggan, menjalankan operasi, mengatur pekerjaan, dan menyusun model bisnis mereka. Namun, transformasi digital yang sukses, harus bergantung pada bagaimana semua pemangku kepentingan di semua fungsi merangkul praktik transformasi digital. Secara khusus, fungsi manajemen sumber daya manusia mengalami disrupsi yang signifikan dan tak terhindarkan yang mengambil bentuk tenaga kerja digital, tempat kerja digital, dan praktik sumber daya manusia digital hal ini tidak hanya relevan, namun juga dapat menjadi alat yang kuat ditangan para profesional sumber daya manusia yang menggunakannya secara optimal (Singh, 2023)

Menurut Sugiati (2020) transformasi digital memberikan dampak yang cukup besar yaitu terciptanya 3,7 juta pekerjaan baru dalam kurun waktu 7 tahun mendatang dan mayoritas pekerjaan bidang jasa. Peningkatan derajat kompetensi dan potensi diri secara berkelanjutan akan melahirkan masyarakat yang sejahtera, berkualitas dan unggul. Tujuan dari transformasi digital adalah agar perusahaan dapat meningkatkan daya saing mereka dan mengejar ketertinggalan mereka dari organisasi yang lahir secara digital tanpa terganggu.

Perkembangan informasi yang tanpa batas dan teknologi yang semakin maju menyebabkan lingkungan cepat berubah, dan perubahan tersebut dirasakan oleh organisasi ataupun perusahaan. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain, dengan kata lain keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru oleh organisasi lain. (Asi, 2023)

Sebelum menerapkan sistem digitalisasi SDM, pekerjaan seringkali dilakukan secara manual dan terdapat beberapa hambatan seperti pengelolaan data pegawai, catatan kehadiran, dan administrasi kepegawaian yang masih menggunakan kertas dan berkas fisik. Tentunya hal ini tidak hanya menyita waktu dan tenaga tetapi juga membutuhkan ruang penyimpanan yang besar dan bisa beresiko kehilangan atau kerusakan data.

Balai guru penggerak memanfaatkan perangkat lunak atau aplikasi SDM berbasis cloud yang terintegritasi. Sistem ini memungkinkan pengelolaan data pegawai secara terpusat dan real time, seperti informasi pribadi, riwayat pekerjaan, dan absensi digital. Namun masih terdapat kendala dalam mengelola absensi digital, alasannya bahwa untuk pegawai PPNPN tidak dapat mengakses aplikasinya, jadi sebagian pegawai masih menggunakan kertas untuk absensi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (Biki, 2024)

Tabel 1 Transformasi Digital Dalam Sumber Daya Manusia (SDM)

Aspek Transformasi Digital	Deskripsi
Perekrutan & Seleksi	Penggunaan platform online, kecerdasan buatan, dan analisis data besar untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan lebih efisien.
Pengembangan & Pelatihan	Pembelajaran online, pembelajaran campuran, simulasi virtual, dan platform pembelajaran mandiri untuk mengembangkan keterampilan pegawai.
Manajemen Kinerja	Sistem manajemen kinerja berbasis cloud, pemantauan real-time, dan umpan balik berkelanjutan untuk memaksimalkan produktivitas pegawai.
Keterlibatan Pegawai	Aplikasi dan platform kolaborasi digital, survei online, dan analisis sentimen untuk meningkatkan keterlibatan pegawai.
Manajemen Talenta	Perangkat lunak analitik untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai berkinerja tinggi.
Manajemen Penggajian & Tunjangan	Sistem penggajian dan tunjangan terotomasi berbasis cloud untuk memfasilitasi proses yang lebih efisien dan akurat.

Sumber: *The Digital Transformation of HR*, 2022.

Dalam artikel tersebut, mengidentifikasi enam tren utama dalam transformasi digital SDM, yang mencakup beragam aspek seperti perekrutan, pengembangan pegawai, manajemen kinerja, keterlibatan pegawai, manajemen talenta, serta manajemen penggajian dan tunjangan. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia mereka dengan memanfaatkan teknologi digital seperti cloud computing, kecerdasan buatan, analisis data besar, dan platform kolaborasi digital.

Tujuan utama dari transformasi digital secara umum adalah untuk meningkatkan daya saing, efisiensi, dan nilai bagi pelanggan dengan memanfaatkan teknologi digital secara strategis. Dengan transformasi digital, organisasi dapat mengoptimalkan proses bisnis, menciptakan model bisnis baru, meningkatkan pengalaman pelanggan, dan mengembangkan produk dan layanan yang inovatif.

Digitalisasi telah menjadi tren utama dalam praktik sumber daya manusia (SDM) di banyak organisasi. Untuk mengukur tingkat digitalisasi SDM, penting untuk mengidentifikasi indikator yang relevan. Penggunaan Sistem Informasi SDM (HRIS) Salah satu indikator utama digitalisasi SDM adalah adopsi dan penggunaan Sistem Informasi SDM (HRIS) HRIS mencakup berbagai aplikasi perangkat lunak yang mendukung proses SDM seperti rekrutmen, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja (Bondarouk & Ruël, 2009). Meskipun memiliki banyak manfaat, Bondarouk & Brewster (2016) menekankan bahwa implementasi solusi HR digital itu seperti gangguan operasional, keamanan data, dan kebutuhan pelatihan serta keterlibatan pegawai yang merupakan indikator tantangan digitalisasi SDM.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan (tiga) cara yaitu : wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya tahapan analisis data dilakukan dengan Reduksi Data (Data Reduction), Penyajian Data (Data Display) Penarikan kesimpulan atau verifikasi (Conclusion Drawing/ Verification).

HASIL PENELITIAN

Implementasi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia pada Balai Guru Penggerak

Transformasi digital HR bukan hanya tentang menerapkan teknologi baru, tetapi juga tentang mengubah cara tim HR beroperasi dan berinteraksi dengan pegawai. Ini mencakup peningkatan pengalaman pegawai, perbaikan proses, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang lebih mendalam." Ini menunjukkan bahwa implementasi teknologi dalam SDM berfungsi untuk mendukung perubahan cara kerja yang lebih strategis dan berbasis data.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa diBalai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo telah menerapkan sistem perangkat lunak atau aplikasi berbasis cloud.pada awal tahun 2024 BGP telah melakukan transformasi digital yang lebih efisien dan terstruktur,bertujuan untuk membantu mempermudah pengelolaan pegawai,dan dapat meningkatkan pengalaman pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan maka dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukannya Implementasi digitalisasi SDM dibalai guru penggerak telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi proses pekerjaan dan pengalaman pegawai. Melalui penggunaan sistem manajemen pegawai berbasis cloud dan aplikasi digital, banyak proses manual yang sebelumnya memakan waktu kini menjadi otomatis dan lebih transparan. Pegawai dapat dengan mudah mengakses informasi pribadi seperti data, kehadiran dan jam kerja melalui portal online. Dari hasil wawancara tersebut tergambar bahwa implementasi digitalisasi sdm merupakan aspek penting dan penggunaan aplikasi dalam pekerjaan membantu meningkatkan efisiensi dan kecepatan, memungkinkan mobilitas kerja, serta mengurangi penggunaan kertas. Transformasi dari sistem manual ke aplikasi, seperti dalam absensi GTK, membuat pencatatan data kehadiran dan meginput data akan lebih mudah dan cepat, sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan praktis.

Penggunaan Dan Fungsi Aplikasi Digital Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa dalam penggunaan aplikasi digital SDM dibalai guru penggerak telah membawa perubahan signifikan dalam lingkungan kerja. Sebelum aplikasi ini diterapkan, ada beberapa pekerjaan yang dilakukan secara manual, seperti pengelolaan data pegawai, penilaian kinerja, absensi pegawai. Proses manual ini sering kali memakan waktu, memerlukan penyimpanan, rentan terhadap kesalahan, dan kurang efisien.

Dengan aplikasi digital SDM, kini semua data pegawai terintegrasi dalam satu sistem yang mudah diakses secara real-time. Proses seperti rekrutmen, penilaian kinerja, absensi pegawai dan pengelolaan pelatihan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan transparan. Sistem ini juga memungkinkan perencanaan pengembangan kompetensi guru dan staf menjadi lebih terukur dan berbasis data, sehingga program pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi.

Kesimpulan mengenai fungsi penggunaan aplikasi Presensi GTK, SIASN, Aplikasi Kinerja, dan Aplikasi Pembayaran Tukin adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi Presensi GTK: Berfungsi untuk memantau kehadiran guru dan tenaga kependidikan secara real-time. Aplikasi ini membantu dalam pencatatan kehadiran yang akurat dan mengurangi kemungkinan manipulasi data manual, sehingga mendukung disiplin dan keteraturan.
2. Aplikasi SIAN: Berfungsi sebagai sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang terintegrasi. Aplikasi ini mempermudah pengelolaan data kepegawaian secara nasional, termasuk mutasi, promosi, dan data riwayat pegawai, sehingga meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian.
3. Aplikasi Kinerja: Berfungsi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara sistematis. Aplikasi ini memberikan transparansi dalam proses penilaian kinerja dan memudahkan pengambilan keputusan terkait penghargaan dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Aplikasi Pembayaran Tukin: Berfungsi untuk mengelola pembayaran tunjangan kinerja (tukin) ASN secara tepat waktu dan akurat. Aplikasi ini memastikan bahwa pembayaran tukin dilakukan sesuai dengan kinerja yang dilaporkan, sehingga mendukung keadilan dan motivasi pegawai.

Secara keseluruhan, fungsi-fungsi dari aplikasi-aplikasi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan pendidikan dan pemerintahan.

Tantangan yang dihadapi oleh Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dalam menerapkan digitalisasi SDM

Dalam implementasi digitalisasi sdm tentunya terdapat tantangan yang dihadapi, hal ini berdasarkan pengamatan peneliti bahwa di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo ada terdapat beberapa tantangan dalam mengoperasikan aplikasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dari beberapa informan tersebut tergambar bahwa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan digitalisasi sdm yaitu ada beberapa aspek adanya pengaruh jaringan jika terjadinya down dan sumber daya manusia yang masih kurangnya pengetahuan dalam penggunaan sistem yang berbasis web. Berdasarkan dari pernyataan tersebut adalah bahwa meskipun digitalisasi telah diterapkan, tantangan teknis dalam penggunaan aplikasi masih menjadi kendala utama. Aplikasi yang sering mengalami gangguan, seperti tidak dapat diakses atau adanya *bug*, menghambat produktivitas. Masalah ini menyebabkan pegawai harus melakukan pekerjaan secara berulang, yang pada akhirnya memperlambat proses kerja dan menghabiskan waktu, sehingga menurunkan efisiensi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa tantangan dalam digital sumber daya manusia salah satunya dalam merekap kehadiran tidak hanya terletak pada masalah teknis, tetapi juga pada konsistensi dan pemahaman pegawai dalam menggunakan sistem absensi. Beberapa pegawai lupa melakukan absensi atau membuat kesalahan saat mengoperasikan aplikasi, sehingga data yang dihasilkan tidak lengkap dan memerlukan verifikasi ulang. Selain itu, masih ada pegawai yang memerlukan bimbingan tambahan dalam menggunakan aplikasi, yang menunjukkan perlunya pelatihan lebih lanjut dan dukungan teknis untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sistem absensi digital.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa transformasi digital sumber daya manusia di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya dukungan dari para pegawai BGP dan perubahan signifikan dari digitalisasi SDM. Salah satunya pengelolaan data pegawai yang lebih terintegrasi. Sistem informasi digital memungkinkan BGP untuk menyimpan dan mengakses data pegawai dengan cepat dan akurat. Dengan basis data yang terpusat, berbagai informasi terkait profil pegawai, kualifikasi, pengalaman kerja, dan prestasi dapat diakses dengan mudah. Ini meningkatkan kecepatan dan efisiensi dalam proses administratif serta mengurangi risiko kesalahan input data. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Suhartanto dalam Angga (2019)

mengemukakan bahwa Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Misalnya, penggunaan perangkat lunak atau aplikasi yang mempermudah tugas-tugas administratif atau pengelolaan proyek dapat membantu pegawai dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya yang dimiliki.

Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh bahwa dalam proses transformasi digital sdm Melalui platform digital, penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih objektif dan terstruktur. Sistem digital memungkinkan penilaian berbasis kinerja yang jelas dan terukur. Hasil evaluasi dapat diolah secara otomatis, sehingga pimpinan dapat memantau perkembangan kinerja SDM secara berkala dan memberikan umpan balik yang tepat waktu. Hal ini membantu dalam peningkatan kompetensi pegawai dan mendorong transparansi dalam penilaian. Penilaian kinerja melalui platform digital adalah proses evaluasi kinerja karyawan menggunakan teknologi berbasis aplikasi atau sistem manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management System/HRMS). Proses ini menggantikan metode tradisional seperti kertas kerja atau wawancara langsung, dengan menggunakan alat digital yang terintegrasi untuk memantau, merekam, dan menganalisis performa karyawan secara real-time. Keuntungan dari penilaian kinerja digital ini lebih efisiensi waktu dan biaya Platform digital memungkinkan pengumpulan data secara otomatis sehingga menghemat waktu untuk administrasi dan pelaporan.

Absensi Digital

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh sistem absensi digital yang diimplementasikan memungkinkan pencatatan kehadiran pegawai secara real-time, baik melalui aplikasi berbasis *web* maupun perangkat mobile. Penggunaan teknologi ini membantu BGP dalam bekerja dimana saja, memastikan akurasi data kehadiran, mengurangi potensi manipulasi, serta mempermudah monitoring kehadiran secara terpusat. Di samping itu, laporan kehadiran dapat diakses secara otomatis, sehingga proses pengelolaan absensi menjadi lebih cepat dan efisien. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Rahmadyah, (2022) "Dengan adanya kemajuan teknologi, dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas kerja dan pegawai dapat bekerja dari jarak jauh atau melakukan tugas-tugas mereka di luar kantor. Hal ini memungkinkan pegawai untuk memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Balai Guru Penggerak (BGP) telah mengimplementasikan aplikasi digital yang berbasis *web* untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pegawai. Aplikasi ini memfasilitasi berbagai proses, mulai dari pelatihan, calon guru penggerak hingga manajemen data personalia. Dengan aplikasi digital, BGP mampu mengotomatisasi proses administrasi seperti absensi, evaluasi kinerja, dan penggajian pegawai, yang sebelumnya dilakukan secara manual sekarang sudah melalui aplikasi. hal Ini memberikan kemudahan bagi pegawai dalam mengakses data pribadi mereka, sekaligus memudahkan manajemen dalam melakukan analisis kinerja dan pengembangan kompetensi secara real-time. Penggunaan alat digital dan aplikasi tentunya akan memberikan pengalaman baru bagi pegawai sehingga mereka akan selalu berusaha untuk belajar dan memahami penggunaan aplikasi berbasis digital dalam melakukan pekerjaan (Setiono, 2019).

Rekrutmen

Selain itu dalam hasil penelitian juga diperoleh bahwa sistem perekrutan di balai guru penggerak menerapkan salah satu jalur utama untuk merekrut tenaga kerja profesional yang dibutuhkan oleh berbagai instansi pemerintahan, termasuk Balai Guru Penggerak (BGP). Perekrutan melalui jalur CPNS bertujuan untuk memastikan tenaga kerja yang terpilih memiliki kompetensi dan integritas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya dalam mendukung program pendidikan yang diinisiasi oleh BGP. Manajemen di era digital mengacu pada pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi digital. Hal ini melibatkan penggunaan aplikasi dan sistem digital untuk mengoptimalkan, komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan. Manajemen di era digital juga

melibatkan penggunaan data dan analisis untuk menginformasikan keputusan strategis dan operasional (Menurut Rohida 2018). Rekrutmen digital adalah proses pencarian, seleksi, dan perekrutan tenaga kerja yang dilakukan dengan memanfaatkan teknologi digital, seperti situs pencarian kerja, media sosial, platform aplikasi rekrutmen, atau perangkat lunak manajemen sumber daya manusia (HRMS). Metode ini menggantikan sebagian besar atau seluruh proses manual dengan alat berbasis teknologi.

Tantangan

Berdasarkan dalam hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat tantangan dalam mengimplementasikan digital sumber daya manusia. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah masalah teknis pada aplikasi yang digunakan. *Bug* atau aplikasi yang tidak berfungsi sementara dapat mengganggu alur kerja pegawai. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami cara mengoperasikan aplikasi yang digunakan untuk manajemen SDM. Hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, maka untuk dapat memecahkannya diperlukan pelatihan rutin dan bimbingan teknis bagi pegawai yang masih belum memahami cara mengoperasikan aplikasi. Seiring dengan meningkatnya digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan program pendidikan di Balai Guru Penggerak (BGP), gangguan jaringan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi. Masalah ini tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional tetapi juga kualitas layanan. Dampaknya yaitu gangguan jaringan pada operasional BGP tertundanya pelayanan digital. Aplikasi atau sistem informasi yang digunakan untuk pengelolaan sumber daya manusia, seperti pengolahan data pegawai, pelaporan, dan absensi digital, menjadi tidak dapat diakses. Untuk meminimalkan dampak gangguan jaringan, para pegawai BGP telah mengambil langkah strategis yakni, dengan melakukan tambahan jaringan khusus yaitu JARDIKNAS yang dikelola langsung dikantor BGP Provinsi Gorontalo.

Dalam hasil penelitian ini juga diperoleh bahwa tantangan lain dalam digital sumber daya manusia salah satunya dalam merekap kehadiran tidak hanya terletak pada masalah teknis, tetapi juga pada konsistensi dan pemahaman pegawai dalam menggunakan sistem absensi. Selain itu, masih ada pegawai yang memerlukan bimbingan tambahan dalam menggunakan aplikasi, yang menunjukkan perlunya pelatihan lebih lanjut dan dukungan teknis untuk meningkatkan efisiensi penggunaan sistem absensi digital.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abu Hasan Agus RM (2019) yang menyatakan bahwa kecanggihan teknologi informasi di era digital membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia dalam berbagai bidang terutama bidang Pendidikan dan budaya kerja. Sehingga dengan masuknya teknologi digital dunia pendidikan dapat memberikan kemudahan bagi semua lembaga dalam menerapkan manajemen pendidikan yang efektif. dan sejalan dengan penelitian Dr. Roberta Fenech (2019) bahwa transformasi digital telah mengubah proses bisnis dan operasi SDM. Para manajer SDM yang berpartisipasi dalam penelitian ini menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi SDM dan teknologi lainnya telah sangat memengaruhi pekerjaan mereka sebagai manajer SDM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Transformasi digital sumber daya manusia di Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan adanya dukungan dari para pegawai BGP serta perubahan signifikan yang dirasakan dalam bekerja.
2. Balai Guru Penggerak (BGP) telah mengimplementasikan aplikasi digital yang berbasis web untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pegawai. Dengan Aplikasi ini dapat membantu memfasilitasi berbagai proses, mulai dari pelatihan dalam program calon guru penggerak dan pengelolaan absensi digital, hingga penetapan sasaran kinerja pegawai.

3. Terdapat tantangan yang dihadapi oleh Balai Guru Penggerak Provinsi Gorontalo dalam mengimplementasi digital sumber daya manusia diantaranya: dalam hal penggunaan aplikasi yang kadang terjadinya *bug* atau tidak berfungsi sementara, ada juga beberapa pegawai yang masih belum paham cara mengoperasikan aplikasi, dan hambatan jaringan jika tidak stabil serta penyerangan para *cyber* yang dapat mempengaruhi data pegawai. hal ini berdasarkan hasil observasi yang didapatkan oleh peneliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Bagi kantor dan pegawai Balai Guru Penggerak, diharapkan lebih proaktif dalam memahami cara menggunakan aplikasi dengan mengikuti pelatihan yang disediakan atau memanfaatkan tutorial dan panduan yang telah dibuat. Jangan ragu untuk bertanya kepada rekan kerja atau tim IT jika mengalami kesulitan. Adakan pelatihan rutin dan bimbingan teknis bagi pegawai yang masih belum memahami cara mengoperasikan aplikasi. Tutorial digital atau video panduan juga dapat disediakan sebagai referensi yang mudah diakses kapan saja. Untuk menghindari ancaman *cyber*, penting bagi pegawai untuk berhati-hati dalam mengakses tautan atau unduhan yang mencurigakan. Gunakan kata sandi yang kuat dan hindari membagikan informasi pribadi atau akses aplikasi kepada orang lain. Selalu *log out* dari akun setelah selesai bekerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan melihat implementasi digital sumber daya manusia dari perspektif yang berbeda yang tentunya didukung dengan isu-isu terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 293-300.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi manajemen sumber daya manusia di era digital: Studi kasus di MTs Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49-57.
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). *Conceptualising the future of HRM and technology research. The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671.
- Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. (2009). *Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. The international journal of human resource management*, 20(3), 505-514.
- Bersin, J., Geller, J., Pangarkar, N., & Colon, C. (2017). The Talent Acquisition Imperative: Avoiding the ominous costs of an inadequate talent acquisition strategy. Deloitte Insights.
- Deloitte. (2021). *Global Human Capital Trends: Leading the Social Enterprise—Reinvent with a Human Focus*. Deloitte Insights.
- Ferdiansyah, M. R., & Tricahyono, D. (2023). Identifikasi Faktor-Faktor Penghambat Implementasi Transformasi Digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1583-1595.
- Fenech, R., Baguant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 22(2).
- Hadiono, K., & Santi, R. C. N. (2020). Menyongsong Transformasi Digital.

- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2017). Achieving digital maturity. *MIT Sloan Management Review*, 59(1), 1-29.
- Karyadi, B. (2023). Pemanfaatan Kecerdasan Buatan Dalam Mendukung Pembelajaran Mandiri. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(02), 253-258.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19-36.
- McKinsey & Company. (2022). *The Future of Work: Rethinking the Role of Technology in HR*. McKinsey & Company.
- Musa, R., Mendo, A. Y., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Wisata Hiu Paus Di Desa Botubarani Kab. Bone Bolango. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 4339-4347.
- Pangandaheng, F., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). Transformasi Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Pada Sektor Bisnis dan Pemerintah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Panggabean, A. N. (2021). Memahami dan mengelola transformasi digital.
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of emerging technologies on work: a review of the evidence and implications for the human resource function. *Emerald Open Research*, 1(5), 1-13.
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA*, 2(09), 1806-1817.
- Priandono, T. E. (2021, 12 10). Transformasi Digital Menuju Era Digital Society Sebagai Akselerasi Kebangkitan Ekonomi Nasional. (<http://berita.upi.edu/transformasi-digital-menuju-era-digital-society-sebagai-akselerasi-kebangkitan-ekonomi-nasional/> diakses 27 september 2023).
- Prihanto, J. J. N., & Siahaan, D. (2018). Transformasi Digital Industri Perhotelan: Studi pada Industri Perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen Bisnis Kompetensi*.
- Ritonga, A. E., Sinaga, K., & Saragi, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Pematangsiantar. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 10(1).
- Rizal, M., Alam, HV, & Asi, LL (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5 (3), 1126-1140.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216-222.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

- Sukmawati, E., ST, S., Keb, M., Fitriadi, H., Pradana, Y., Dumiyati, M. P., ... & Kasmanto Rinaldi, S. H. (2022). *Digitalisasi sebagai pengembangan model pembelajaran*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Tulungen, E. E., Saerang, D. P., & Maramis, J. B. (2022). Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Wibowo, Y. F. A., Suwawi, D. D. J., & Febriyani, W. (2022). Kerangka Kerja Indikator Pengukuran Tingkat Kematangan Transformasi Digital Perguruan Tinggi. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(5), 1575-1583.
- Widaryanti, W., Putra, A., & Timotius, E. (2021). *The implications of digital transformation on developing human resources in business practice in Indonesian: analysis of the publication*. *International Journal of Business, Economics and Management*, 4(1), 157-164.