



Digital Human Resource Management Framework For Teacher Competency Development In Islamic Primary Education: A Systematic Literature Review

Moh. Ali Fahmi

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang

Email: afahmi884@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital pada era Society 5.0 telah mendorong perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk pendidikan dasar Islam. Meskipun kajian mengenai kompetensi guru dan transformasi digital telah berkembang pesat, integrasi antara praktik *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) dan pengembangan kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam masih belum memperoleh perhatian yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan praktik *Digital Human Resource Management* dengan pengembangan kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berbasis protokol PRISMA. Data diperoleh dari basis data *Web of Science* (WoS), dan *Google Scholar* dengan rentang publikasi tahun 2020–2025. Proses identifikasi, penyaringan, seleksi kelayakan, dan inklusi menghasilkan 42 artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa *implementasi Digital Human Resource Management* melalui *Human Resource Information System* (HRIS), *Learning Management System* (LMS), platform pelatihan digital, analitik berbasis data, dan sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi

berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kompetensi digital guru. Temuan penelitian ini menghasilkan suatu model konseptual Digital Human Resource Management Framework for Teacher Competency Development in Islamic Primary Education **yang** menggambarkan keterkaitan antara praktik Digital HRM, pengembangan profesional berkelanjutan, evolusi kompetensi guru, dan transformasi pendidikan. Model tersebut memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan berbasis digital sekaligus menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan kompetensi guru yang adaptif terhadap tuntutan era Society 5.0.

Kata kunci: *Digital Human Resource Management, kompetensi guru, pendidikan dasar Islam, Society 5.0, systematic literature review.*

Abstract

The digital transformation of the Society 5.0 era has driven a paradigm shift in human resource management within educational institutions, including Islamic primary education. Although studies on teacher competency and digital transformation have grown significantly, the integration of Digital Human Resource Management (Digital HRM) practices with teacher competency development in Islamic primary education has received limited scholarly attention. This study aims to develop a conceptual framework that integrates Digital Human Resource Management practices with teacher competency development in Islamic primary education through a Systematic Literature Review (SLR) approach based on the PRISMA protocol. Data were collected

from the Web of Science (WoS) and Google Scholar databases, covering publications from 2020 to 2025. The processes of identification, screening, eligibility assessment, and inclusion resulted in 42 articles that met the selection criteria and were subsequently analyzed using thematic analysis. The findings indicate that the implementation of Digital Human Resource Management through Human Resource Information Systems (HRIS), Learning Management Systems (LMS), digital training platforms, data-driven analytics, and technology-based performance evaluation systems contributes significantly to the development of teachers' pedagogical, professional, social, and digital competencies. This study proposes a conceptual model, namely the Digital Human Resource Management Framework for Teacher Competency Development in Islamic Primary Education, which illustrates the interrelationships among Digital HRM practices, continuous professional development, teacher competency evolution, and educational transformation. The proposed framework contributes theoretically to the advancement of digital human resource management studies in the educational sector while also providing practical guidance for policymakers in designing teacher competency development strategies that are adaptive to the demands of the Society 5.0 era.

Keywords: *Digital Human Resource Management; Digital HRM; Teacher Competency Development; Islamic Primary Education; Society 5.0; Systematic Literature Review.*

1. Pendahuluan

Transformasi digital dan kemajuan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah mengubah berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk sektor pendidikan. Pergeseran

tersebut menuntut lembaga pendidikan untuk tidak lagi memandang manajemen sumber daya manusia sebatas fungsi administratif, melainkan sebagai instrumen strategis dalam membangun kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, konsep Digital Human Resource Management (Digital HRM) berkembang sebagai pendekatan yang mengintegrasikan teknologi digital dalam proses perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan kinerja sumber daya manusia.¹

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital telah mendorong perubahan paradigma pembelajaran menuju sistem yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Pemanfaatan platform digital, Learning Management System (LMS), dan berbagai aplikasi pembelajaran telah menjadi bagian integral dalam ekosistem pendidikan modern.² Sejalan dengan itu, pengembangan kompetensi guru juga menjadi perhatian penting dalam menghadapi tuntutan pendidikan abad ke-21 dan era Society 5.0. Guru tidak hanya dituntut menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga memiliki kompetensi digital yang memadai agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik yang semakin dinamis.³

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang berkembang masih berfokus pada aspek pembelajaran digital (digital learning) dan peningkatan kompetensi guru dari perspektif pedagogis. Kajian-kajian tersebut lebih banyak membahas penggunaan teknologi dalam pembelajaran, literasi digital guru, maupun pengembangan kompetensi profesional melalui pelatihan berbasis teknologi.⁴ Di sisi lain, penelitian

¹ Clara Yanti, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Unggul Berbasis Kompetensi di Society 5.0," *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 10, No. 2, 2024.

² Intan Purmata Sari, "Digitalisasi Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Strategi Kepala Madrasah di Era Society 5.0," *EduSociety*, Vol. 5, No. 1, 2025

³ Suci Melisa Fitri dkk., "Review of Teacher Competency Development Policies by the Government in the Era of Society 5.0," *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, Vol. 4, No. 1, 2025

⁴ Adisel dkk., "Analisis Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Menghadapi Era Society 5.0," *Jurnal Pendidikan dan Profesi Keguruan*, Vol. 4, No. 2, 2025

mengenai Digital Human Resource Management lebih banyak berkembang dalam konteks organisasi bisnis dan perusahaan, sedangkan penerapannya dalam lembaga pendidikan, khususnya pendidikan dasar Islam, masih relatif terbatas.⁵

Dalam konteks pendidikan dasar Islam, berbagai penelitian sebelumnya cenderung mengkaji kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah dari perspektif pedagogik, profesionalisme, maupun pemanfaatan teknologi pembelajaran. Namun demikian, kajian yang menghubungkan mekanisme Digital Human Resource Management dengan evolusi kompetensi guru masih bersifat parsial dan terfragmentasi.⁶ Padahal, pengembangan kompetensi guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung proses pengembangan profesional secara berkelanjutan. Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap). Pertama, telah banyak penelitian yang membahas pembelajaran digital dan transformasi pendidikan berbasis teknologi. Kedua, kajian mengenai kompetensi guru pada era Society 5.0 juga berkembang cukup pesat. Ketiga, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan Digital Human Resource Management dengan pengembangan kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam masih sangat terbatas. Keempat, belum ditemukan model konseptual atau kerangka integratif yang menjelaskan hubungan antara praktik Digital Human Resource Management dengan evolusi kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam.⁷

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital dalam pendidikan tidak cukup hanya dipahami dari perspektif pembelajaran dan teknologi semata, tetapi juga perlu dikaji melalui pendekatan manajemen

⁵ Harold Lumapow dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Human Resources Bidang Pendidikan di Era 5.0," *Jurnal Paradigma*, Vol. 5, No. 2, 2024.

⁶ Pela Pratama Putri dkk., "An Analysis of the Challenges to Teacher Competence in Indonesia in the Society 5.0 Era," *Jurnal PGMI Al-Amin*, Vol. 4, No. 2, 2025

⁷ Farah Hasanah Noor dkk., "Strategi Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam Era Society 5.0," *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, Vol. 11, No. 1, 2025

sumber daya manusia yang berbasis data, adaptif, dan berkelanjutan. Kehadiran Human Resource Information System (HRIS), Learning Management System (LMS), platform pelatihan digital, serta sistem evaluasi berbasis teknologi memungkinkan pengembangan kompetensi guru dilakukan secara lebih sistematis, terukur, dan berorientasi pada kebutuhan individu maupun organisasi.⁸ Oleh karena itu, diperlukan suatu kerangka konseptual yang mampu menjelaskan bagaimana praktik Digital Human Resource Management dapat berkontribusi terhadap evolusi kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) dalam pengembangan kompetensi guru pada lembaga pendidikan Islam tingkat dasar.⁹ Metode ini dinilai lebih sesuai dibandingkan studi kepustakaan konvensional karena mampu menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih kuat serta mengurangi potensi bias dalam pemilihan literatur.

Sumber data diperoleh dari berbagai basis data akademik bereputasi yang meliputi *Scopus*, *Web of Science (WoS)*, *ERIC*, dan *Google Scholar*. Proses penelusuran dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan, yaitu *Digital Human Resource Management*, *e-HRM*, *Digital HRM*, *Teacher Competency Development*, *Teacher Professional Development*, *Educational Digital Transformation*, *Islamic Education*, dan *Islamic Primary School*. Penelusuran literatur dibatasi pada artikel yang dipublikasikan dalam

⁸ Sofwan Roif Ubaidillah dan Himmatul Ulliyah, "Transformasi Era Society 5.0: Integrasi Artificial Intelligence dalam Proses Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah," *JESE: Journal of Elementary School Education*, Vol. 4, No. 2, 2024

⁹ Triandini, E., dkk., "Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia," *Indonesian Journal of Information Systems*, Vol. 1, No. 2, 2019.

rentang tahun 2020–2025 untuk memperoleh gambaran perkembangan penelitian terkini mengenai transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Proses seleksi artikel dilakukan berdasarkan tahapan PRISMA 2020 yang terdiri atas empat tahap utama, yaitu *Identification*, *Screening*, *Eligibility*, dan *Inclusion*.¹⁰

1. Identification

Pada tahap identifikasi, peneliti melakukan pencarian awal pada seluruh basis data yang telah ditentukan. Hasil pencarian menghasilkan sebanyak **215 artikel** yang berkaitan dengan tema Digital HRM, pengembangan kompetensi guru, transformasi digital pendidikan, dan pendidikan Islam. Selanjutnya dilakukan proses penghapusan artikel duplikat (*duplicate removal*) sehingga diperoleh kumpulan artikel yang siap memasuki tahap penyaringan.

2. Screening

Tahap penyaringan dilakukan dengan menelaah judul, abstrak, kata kunci, serta relevansi topik penelitian. Artikel yang tidak berkaitan secara langsung dengan pengembangan kompetensi guru, manajemen sumber daya manusia pendidikan, maupun transformasi digital dalam pendidikan dieliminasi. Hasil proses ini menghasilkan 80 artikel yang memenuhi kriteria awal untuk ditelaah lebih lanjut.

3. Eligibility

Pada tahap *eligibility*, peneliti melakukan pembacaan teks secara penuh (*full-text review*) terhadap 80 artikel yang telah lolos tahap penyaringan. Artikel yang tidak memiliki fokus pada aspek pengembangan kompetensi guru, tidak menjelaskan implementasi Digital HRM, atau tidak memenuhi standar kualitas akademik dikeluarkan dari proses seleksi. Setelah dilakukan evaluasi mendalam, sebanyak **45 artikel** dinyatakan memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis.

4. Inclusion

Tahap akhir merupakan proses inklusi terhadap artikel yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil evaluasi kualitas, kesesuaian tema, kontribusi teoritis, dan kelengkapan data,

¹⁰ Page, M.J., et al., “The PRISMA 2020 Statement: An Updated Guideline for Reporting Systematic Reviews,” *BMJ*, Vol. 372, 2021.

diperoleh **30 artikel** yang selanjutnya digunakan sebagai sumber utama dalam proses sintesis dan analisis penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan metode ***thematic synthesis*** yang meliputi proses pengkodean (*coding*), pengelompokan tema (*theme development*), dan interpretasi konseptual terhadap temuan penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola utama yang berkaitan dengan implementasi Digital HRM, pengembangan kompetensi guru, transformasi digital pendidikan, tantangan implementasi, serta model konseptual yang berkembang dalam literatur. Hasil sintesis kemudian digunakan untuk menyusun kerangka konseptual mengenai hubungan antara Digital HRM dan pengembangan kompetensi guru pada lembaga pendidikan Islam tingkat dasar.

Untuk menjamin kualitas penelitian, proses seleksi dan analisis literatur dilakukan secara sistematis berdasarkan pedoman PRISMA 2020, sehingga meningkatkan transparansi, kredibilitas, dan validitas hasil kajian.

3. Pembahasan

Sintesis Literatur Penelitian Terdahulu

Hasil *Systematic Literature Review* terhadap artikel-artikel yang memenuhi kriteria inklusi menunjukkan bahwa penelitian mengenai transformasi digital pendidikan, kompetensi guru, dan manajemen sumber daya manusia berkembang secara cukup pesat. Namun demikian, hubungan antara *Digital Human Resource Management* (Digital HRM) dengan evolusi kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam masih belum memperoleh perhatian yang memadai.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penulis	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Keterbatasan
---------	------------------	--------------	--------------

Clara Yanti (2024)	Digital HRM berbasis kompetensi	Digitalisasi MSDM meningkatkan efektivitas pelatihan SDM	Belum mengintegrasikan AI dan analitik data
Suci Melisa Fitri dkk. (2025)	Kompetensi guru era Society 5.0	Literasi digital menjadi kompetensi penting guru	Tidak membahas perspektif HRM
Adisel dkk. (2025)	Kompetensi profesional guru MI	Kompetensi digital berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran	Tidak menawarkan model pengembangan kompetensi
Farah Hasanah Noor dkk	Pengembangan SDM pendidikan Islam	Kepemimpinan strategis mendukung transformasi digital	Belum mengintegrasikan Digital HRM
Sofwan Roif Ubaidillah dan Himmatul Ulliyah (2024)	Integrasi AI dalam pembelajaran	AI mendukung inovasi pembelajaran	Tidak menghasilkan framework konseptual
Harold Lumapow dkk	Manajemen SDM pendidikan era 5.0	Digitalisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM	Tidak menghasilkan framework konseptual

Intan Purmata Sari (2025)	Digitalisasi manajemen pendidikan Islam	Transformasi digital memerlukan dukungan kelembagaan	Belum membahas evolusi kompetensi guru
---------------------------	---	--	--

Berdasarkan sintesis literatur tersebut dapat diidentifikasi bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada kompetensi guru, pembelajaran digital, dan transformasi pendidikan. Sementara itu, kajian yang menghubungkan praktik Digital Human Resource Management dengan evolusi kompetensi guru pendidikan dasar Islam masih bersifat parsial. Temuan ini memperlihatkan adanya ruang kosong (research gap) yang memungkinkan pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif.¹¹

Digital *Human Resource Management* sebagai Penggerak Evolusi Kompetensi Guru

Transformasi digital telah menggeser fungsi manajemen sumber daya manusia dari sekadar aktivitas administratif menuju sistem pengembangan kompetensi berbasis data. Implementasi Human Resource Information System (HRIS), Learning Management System (LMS), platform pelatihan digital, dan sistem evaluasi berbasis teknologi memungkinkan pengembangan kompetensi guru dilakukan secara lebih sistematis, berkelanjutan, dan terukur.¹²

Dalam perspektif pendidikan dasar Islam, Digital HRM tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administrasi, tetapi juga sebagai mekanisme yang memungkinkan pemetaan kebutuhan kompetensi guru, pelaksanaan pelatihan yang bersifat personal, serta monitoring kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan. Kondisi ini menunjukkan bahwa

¹¹ Farah Hasanah Noor dkk., “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam Era Society 5.0,” *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, Vol. 11, No. 1, 2025

¹² Harold Lumapow dkk., “Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Human Resources Bidang Pendidikan di Era 5.0,” *Jurnal Paradigma*, Vol. 5, No. 2, 2024

Digital HRM berperan sebagai penghubung antara transformasi digital dan pengembangan profesional guru.¹³

Evolusi Kompetensi Guru pada Era *Artificial Intelligence*

Kajian literatur menunjukkan bahwa kompetensi guru mengalami perkembangan dari pendekatan Pedagogical Content Knowledge (PCK), Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK), menuju Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu), hingga AI Literacy Framework. Evolusi tersebut menunjukkan bahwa guru tidak lagi hanya dituntut menguasai kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga harus memiliki literasi digital, kemampuan analisis data, serta pemahaman etis terhadap penggunaan kecerdasan buatan.¹⁴

Dengan demikian, pengembangan kompetensi guru pada era Artificial Intelligence memerlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat adaptif dan berbasis teknologi. Hal ini memperkuat relevansi Digital Human Resource Management sebagai pendekatan strategis dalam mendukung transformasi pendidikan Islam.

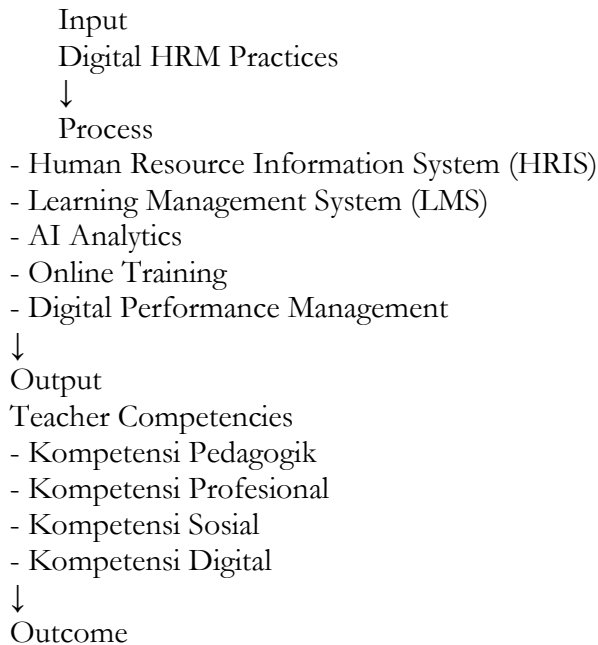
Model Konseptual Digital HRM *Framework for Teacher Competency Evolution*

Berdasarkan hasil sintesis literatur, penelitian ini menawarkan model konseptual baru yang disebut sebagai:

¹³ Intan Purmata Sari, "Digitalisasi Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Strategi Kepala Madrasah di Era Society 5.0," *EduSociety*, Vol. 5, No. 1, 2025.

¹⁴ Suci Melisa Fitri dkk., "Review of Teacher Competency Development Policies by the Government in the Era of Society 5.0," *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, Vol. 4, No. 1, 2025.

Digital HRM Framework for Teacher Competency Evolution in Islamic Primary Education



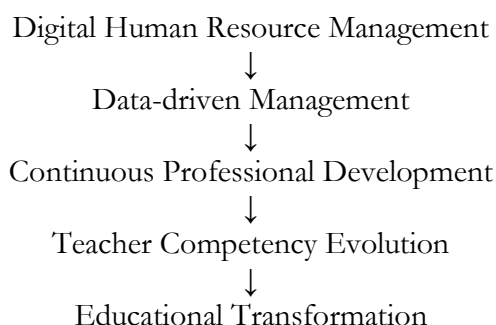
Adaptive and Future-Ready Teachers

Model ini menunjukkan bahwa praktik Digital Human Resource Management menjadi input utama dalam proses pengembangan profesional guru yang berbasis teknologi. Selanjutnya, berbagai mekanisme digital tersebut menghasilkan peningkatan kompetensi guru secara komprehensif sehingga mampu melahirkan guru yang adaptif dan siap menghadapi tantangan pendidikan masa depan.

Model konseptual tersebut menjadi kontribusi teoritis utama penelitian ini karena belum ditemukan secara eksplisit pada penelitian-penelitian sebelumnya.¹⁵

Visualisasi Model Konseptual

Untuk memperjelas hubungan antarvariabel, model konseptual dapat divisualisasikan sebagai berikut:



Model tersebut menjelaskan bahwa Digital Human Resource Management merupakan fondasi bagi terbentuknya pengelolaan pendidikan berbasis data (data-driven management). Sistem tersebut selanjutnya mendukung proses pengembangan profesional berkelanjutan (continuous professional development) yang berdampak pada evolusi kompetensi guru. Pada akhirnya, peningkatan kompetensi guru akan

¹⁵ Clara Yanti, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Unggul Berbasis Kompetensi di Society 5.0,” *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 10, No. 2, 2024.

mempercepat transformasi pendidikan menuju ekosistem pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada masa depan.¹⁶

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Digital Human Resource Management memiliki peran strategis dalam mendorong evolusi kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam. Oleh karena itu, pengembangan sistem HRIS, LMS, AI analytics, pelatihan digital, serta evaluasi kinerja berbasis teknologi perlu menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam di era Society 5.0.

4. Kesimpulan

Transformasi digital pada era Society 5.0 telah membawa perubahan mendasar terhadap paradigma pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, termasuk pendidikan dasar Islam. Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* (SLR) yang dilakukan melalui protokol PRISMA, penelitian ini menunjukkan bahwa Digital *Human Resource Management* (Digital HRM) memiliki peran strategis dalam mendukung evolusi kompetensi guru melalui pemanfaatan *Human Resource Information System* (HRIS), *Learning Management System* (LMS), analitik berbasis kecerdasan buatan (AI analytics), pelatihan daring, serta sistem manajemen kinerja berbasis data. Berbagai instrumen tersebut memungkinkan proses pengembangan kompetensi guru berlangsung secara lebih sistematis, adaptif, dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Digital *Human Resource Management* berkontribusi terhadap penguatan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi digital guru. Perkembangan kompetensi tersebut pada akhirnya mendukung terwujudnya guru yang adaptif, inovatif, dan memiliki kesiapan dalam menghadapi tantangan pendidikan pada era transformasi digital.

¹⁶ Sofwan Roif Ubaidillah dan Himmatul Ulliyah, "Transformasi Era Society 5.0: Integrasi Artificial Intelligence dalam Proses Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah," JESE: Journal of Elementary School Education, Vol. 4, No. 2, 2024.

Research Contributions

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui pengembangan model konseptual *Digital Human Resource Management Framework for Teacher Competency Evolution in Islamic Primary Education* yang menjelaskan hubungan antara praktik *Digital Human Resource Management*, pengelolaan berbasis data (*data-driven management*), pengembangan profesional berkelanjutan (*continuous professional development*), evolusi kompetensi guru, dan transformasi pendidikan. Model konseptual tersebut memperkaya khazanah kajian transformasi digital pendidikan serta memperluas perspektif pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam yang selama ini lebih banyak dibahas secara parsial.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi kepala madrasah, pengelola pendidikan, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis teknologi. Integrasi *Human Resource Information System* (HRIS), *Learning Management System* (LMS), platform pelatihan digital, dan analitik berbasis data dapat dijadikan sebagai dasar dalam membangun sistem pengembangan kompetensi guru yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada kebutuhan masa depan.

Research Limitations

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kajian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui *Systematic Literature Review* (SLR), sehingga belum melibatkan data empiris yang berasal dari observasi lapangan maupun pengukuran langsung terhadap implementasi *Digital Human Resource Management* pada lembaga pendidikan dasar Islam. Kedua, model konseptual yang dihasilkan masih bersifat teoritis dan belum dilakukan pengujian secara empiris terhadap hubungan antarvariabel yang terdapat dalam kerangka tersebut.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan validasi terhadap model konseptual yang diajukan melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods* dengan melibatkan guru, kepala madrasah, dan pemangku kepentingan pendidikan sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, efektivitas implementasi

Digital *Human Resource Management* dalam mendukung evolusi kompetensi guru pada pendidikan dasar Islam dapat diuji secara lebih komprehensif dan menghasilkan model yang lebih aplikatif.

Daftar Rujukan

- Adisel, A., Sulaiman, S., & Rahmawati, N. 2025. "Analisis Kompetensi Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Menghadapi Era Society 5.0." *Jurnal Pendidikan dan Profesi Keguruan*, 4(2), 115–128.
- Afifah, Nurul. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Digital." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 45–58.
- Barudin, & Mulyadi. 2023. "Urgensi Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Ibtidaiyah: Studi Analisis Tantangan di E-Social Society Era 5.0." *El-Miax: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Dasar*, 1(2), 87–98.
- Fatmawati, Endang. 2021. "Society 5.0 dan Tantangan Dunia Pendidikan." *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, 9(1), 1–12.
- Fitri, Suci Melisa, Rahman, A., & Hidayat, M. 2025. "Review of Teacher Competency Development Policies by the Government in the Era of Society 5.0." *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, 4(1), 25–38.
- Lumapow, Harold, Tuerah, R., & Mandagi, F. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Human Resources Bidang Pendidikan di Era 5.0." *Jurnal Paradigma*, 5(2), 91–104.
- Noor, Farah Hasanah, Syamsuddin, A., & Kurniawan, D. 2025. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam Era Society 5.0." *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(1), 245–258.
- Nurhayati. 2024. "Transformasi Digital Pendidikan dan Adaptasi Guru pada Era Society 5.0." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 31(2), 133–145.
- Putri, Pela Pratama, Fauzan, M., & Yuliana, R. 2025. "An Analysis of the Challenges to Teacher Competence in Indonesia in the Society

- 5.0 Era.” *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, 4(2), 66–79.
- Refiny, Meliza, Hidayatullah, A., & Ningsih, P. 2024. “Relevansi Kompetensi Guru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 di Era Society 5.0.” *Pendikdas: Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(3), 112–124.
- Sari, Intan Purmata. 2025. “Digitalisasi Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Strategi Kepala Madrasah di Era Society 5.0.” *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(1), 77–89.
- Ubaidillah, Sofwan Roif, & Ulliyah, Himmatul. 2024. “Transformasi Era Society 5.0: Integrasi Artificial Intelligence dalam Proses Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah.” *JESE: Journal of Elementary School Education*, 4(2), 150–163.
- Wahyudi. 2022. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan.” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 55–68.
- Yanti, Clara. 2024. “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Unggul Berbasis Kompetensi di Society 5.0.” *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(2), 102–115.