


Strategi Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pengadilan Negeri Selayar

Asmayanti Azis^{1*}, Mursalim Nohong¹, M. Arifin Zaidin¹

¹ Universitas Terbuka, Indonesia

 [asmayantiazis@gmail.com*](mailto:asmayantiazis@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah 1) Bagaimana strategi memanfaatkan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar? dan Apa saja tantangan dalam penerapan teknologi informasi di manajemen sumber daya manusia? Tujuannya adalah Memberikan gambaran strategi yang relevan bagi Pengadilan negeri Selayar agar dapat memanfaatkan Teknologi Informasi secara efektif dan mengidentifikasi tantangan penerapan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya alam. Penelitian ini kualitatif mengkaji serta mengklarifikasi dari sebuah fenomena yang ada di dalam lingkungan Pengadilan Negeri Selayar, Instrumen pengumpulan data dengan Observasi, wawancara dan kaji dokumen serta dari informan 19 orang yang terdiri dari Unsur Hakim, Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Pengadilan Negeri Selayar. Metode Analisa Data dengan proses mengidentifikasi perbedaan antara kondisi ideal atau yang diinginkan dengan kondisi aktual di Pengadilan Negeri Kabupaten Selayar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi memanfaatkan teknologi informasi di Pengadilan Negeri Selayar mencakup digitalisasi data pegawai, sistem absensi elektronik, dan platform pelatihan online. Strategi ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja SDM dan memudahkan proses administrasi serta dokumentasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Secara umum dapat disimpulkan bahwa pentingnya strategi yang lebih komprehensif dan adaptif untuk memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan SDM di Pengadilan Negeri Selayar.

Kata Kunci: Pemanfaatan Teknologi Informasi, Manajemen Sumber Daya Manusia

ARTICLE INFO

Article history:

Received

July 21, 2025

Revised

September 09,
2025

Accepted

October 24, 2025

Diterbitkan oleh

ISSN

Website

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

Fakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

2622-5212

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif adalah tulang punggung kesuksesan, keberhasilan institusi, termasuk lembaga peradilan seperti Pengadilan Negeri Selayar. Di lembaga peradilan, sumber daya manusia yang kompeten dan terkelola dengan baik menjadi kunci dalam memastikan pelayanan publik yang adil, transparan, dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik terhadap beberapa aspek dengan mengejakan registrasi, penataran, pengembangan karir dan evaluasi kapasitas prestasi kerja.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif, lembaga peradilan dapat menjalankan fungsinya dengan lebih optimal, meningkatkan kredibilitas di mata publik, serta memastikan bahwa putusan-putusan yang dihasilkan mencerminkan keadilan yang sesungguhnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk secara nyata bahwa institusi mempunyai personel yang berkualitas dan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat. Ini dilakukan dengan memastikan bahwa organisasi memiliki rencana dan strategi sumber daya manusia yang tepat dan efektif. juga berwajib untuk secara absolut mempunyai pekerja dengan kepasihan dan keilmuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan tepat dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Ajabar,2020: 5)

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menjelaskan bahwa tata laksana sumber daya manusia adalah suatu model menata interaksi dan fungsi sumber daya manusia selaku pekerja dengan seseorang secara berhasilguna dan tepatguna serta bisa dimanfaatkan secara maksimal.

Sedangkan Sedarmayanti (2017:3-4) menyatakan MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu: Sumber daya manusia merupakan aset instirusi paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika prosedur dan peraturan yang berkaitan manajemen sumber daya manusia saling berhubungan dan berkorelasi, dan Kebiasaan dan kualitas lembaga serta sikap kepemimpinan akan memberikan efek yang banyak untuk suatu produk berkualitas.

Secara keseluruhan, strategi pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar penting untuk memastikan bahwa lembaga ini dapat beroperasi dengan efisien, memberikan layanan yang berkualitas, dan tetap relevan di tengah perubahan lingkungan kerja dan harapan masyarakat. Berdasar pola berita yang tergabung dengan fakta terkait sumber daya manusia dapat diakses dengan mudah dan real-time. Hal ini memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan berdasarkan data yang akurat, seperti penilaian kinerja, identifikasi kebutuhan pelatihan, atau perencanaan tenaga kerja.

Dalam beberapa dekade terakhir, ilmu pengetahuan terapan dan penerangan (baca: TI) telah mengalami kemajuan yang dahsyad dan memegang fungsi strategis dalam berbagai sektor, termasuk sektor publik. Teknologi informasi telah mengubah cara organisasi publik mengelola sumber dayanya, termasuk sumber daya manusia. Dengan TI, proses-proses administratif yang sebelumnya memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan manusia dapat diotomatisasi, meningkatkan efisiensi dan akurasi.

Reformasi dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memberikan makna keterbukaan terlahir dari proses panjang dengan payung hukum Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008. Perubahan telah memberikan dukungan evolusi dalam bentuk rezim suatu negeri. Pembaruan ditunjukkan dengan kepentingan pengelolaan dalam masa rezim yang tepat. (*Good Governance*) dan didukung oleh rasionalisasi masyarakat yang bertanggungjawab, terbuka, dan kerja sama komunitas budaya dalam dinamika lahirnya keputusan publik. Eksistensi pembaharuan disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 pasal 7 ayat (3) menunjukkan bahwa penentu kebijakan berkewajiban membentuk dan memajukan strata komunikasi dan bukti-bukti tertulis yang sah yang dapat dimanfaatkan dalam pengelolaan keterangan yang bersifat umum dengan benar baik dan berhasilguna sehingga servis keterangan atau koordinasi bisa berpeluang melakukan akses tanpa kesulitan yang berarti. Intinya adalah Badan yang sifatnya memihak kepada masyarakat harus membangun dan membuat pengelolaan komunikasi dan bukti-bukti otentik yang bisa melindungi ketersediaan keterangan yang gampang, jelas, teliti, dan mempunyai kebaruan.

Kejelasan atau keterbukan peradilan bagi MA tidak hanya keperluan dan kepentingan masyarakat umum, melainkan menjadi keperluan seluruh warga masyarakat badan peradilan.. Keterbukaan peradilan, secara bertahap akan tercipta dukungan yang kuat dan bertanggung jawab serta bekerja yang terukur, dan penyatuan masyarakat peradilan. Kesiapan alat tambahan pengolahan komunikasi dan bukti-bukti yang jelas adalah keperluan yang nyata dan harus ada berubah dalam hal yang penting bagi badan publik dan harus disediakan dalam praaplikasinya. Hal ini dijelaskan dalam UU RI No. 14 Tahun 2008.

Di lembaga peradilan, penerapan teknologi informasi dapat membantu dalam pengelolaan data karyawan, pengawasan kinerja, penyusunan jadwal, serta pelaporan yang lebih cepat dan akurat. Hal ini bukan hanya membantu dalam peningkatan keberhasilgunaan pelaksanaan, melainkan memberikan pelayanan yang terukur baik kepada masyarakat. Berdasar pada manajemen SDM lebih baik dan sistimatis, dan prestasi kerja staf Pengadilan Negeri Selayar dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Karyawan yang dikelola dengan baik cenderung lebih termotivasi, memiliki kompetensi yang sesuai, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik.

Ilmu pengetahuan terapan dan penerangan digarisbawahi selaku seperangkat keilmuadakan, produktivitas, menyempurnakan jasa, prosedur, dan instrumen yang dipakai untuk pengetahuan, proses, dan alat yang digunakan untuk menciptakan, menghasilkan, atau memperbaiki barang atau penerimaan. Dalam perjalanan hidup dan kehidupan rutinitas, ilmu pengetahuan terapan, dan penerangan (IT) dimanfaatkan untuk berbagai maksud, memberikan pertolongan untu penyelesaian problema, menciptakan sesuatu yang baru, memajukan keberhasilgunaan, dan ketepatangunaan, dalam mengerjakan atau tugas. Juga Ilmu pengetahuan

terapan bisa menjadikan seseorang lebih mudah dan berhasilguna dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kemajuan teknologi internet yang pesat dalam beberapa tahun terakhir telah memengaruhi berbagai sektor, termasuk lembaga peradilan. Setiawan (2017: 77) menjelaskan bahwa revolusi 4.0 ditandai dengan munculnya ilmu pengetahuan terapan digital, jaringan internet, serta penerangan berbasis komputer telah menggeser media tradisional ke media digital atau internet. Pergeseran ini terjadi sebab terdapat suatu perubahan kebiasaan dalam komunikasi penerangan, sehingga sarana online memberika kemudahan kepada masyarakat untuk memperoleh penerangan dengan lancar, jelas, dan benar.

Pinem (2019: 23) menyebutkan bahwa penguasaan teknologi informasi oleh individu dapat meningkatkan motivasi berwirausaha dan membawa perubahan signifikan dari sistem konvensional ke sistem yang lebih modern. Sementara itu, Ghozali (2019: 167-168) berpendapat bahwa motivasi timbul dari kemampuan, yang dalam konteks penelitian ini mengacu pada kemampuan menggunakan teknologi informasi, serta didorong oleh faktor intrinsik. Mulyanto dalam Kuswara dan Kusmana (2017:18) menjelaskan bahwa model penerangan merupakan suatu pola yang bersumber dari konklusi elemen perangkat lunak dan keras dan perangkat otak yang mengolah penjelasan untuk sebuah luaran atau hasil yang bernafaat untuk memperoleh harapan lembaga. Penerapan sistem informasi sumber daya manusia memberikan kemudahan dalam mengelola data karyawan serta menangani tugas-tugas administratif secara lebih efisien. Dengan Human Resource Information System (HRIS), proses pencatatan kehadiran, penggajian, serta pemrosesan izin cuti dan sakit dapat dilakukan secara otomatis, mempercepat proses kerja bagian sumber daya manusia.

Dengan mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), Human Resource Information System (HRIS) memiliki kemampuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara signifikan. Sistem ini memungkinkan pengelolaan dan penyajian informasi secara efektif, sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang akurat dan terkini (Ni Kadek Ayu Nirwana, dkk., 2023: 2-3).

Kadir A. (2018: 15) menyebutkan terdapat tiga kelompok umum tentang ilmu pengetahuan dan penerangan, yaitu: Ilmu pengetahuan dan penerangan memberikan peralihan fungsi dari manusia, yakni tersedianya mekanis pekerjaan atau prosedur, Ilmu pengetahuan dan penerangan memberikan daya tahan fungsi insani, yakni melengkapi penerangan untuk melakukan pekerjaan dan prosedur, dan Ilmu pengetahuan dan penerangan memberikan bantuan membantu melakukan penataan kembali fungsi insani dengan melakukan perubahan fungsi dan perang yang lebih benar dan terukur. Sawyer & Williams (2011) menyebutkan bahwa IT mencakup ilmu pengetahuan terapan yang digunakan dalam pemrosesan, penyimpanan, dan penyebaran informasi secara elektronik. Turban, Rainer, dan Potter (2005) menyebutkan bahwa ilmu pengetahuan terapan dan penerangan adalah penyatuan dari ilmu pengetahuan terapan perangkat keras dengan fasilitas network yang memungkinkan pengolahan dan penyebaran informasi secara efektif.

Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa manajemen SDM bertujuan untuk mengembangkan sistem yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi. Ini mencakup kesejahteraan karyawan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan kepuasan kerja guna menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Dessler G. (2020) menyebutkan bahwa tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif. Hal ini dicapai melalui rekrutmen, pelatihan, kompensasi, serta evaluasi kinerja yang tepat.

Hasil penelitian Dewi K.W.S.A.& Ningrum T.I. (2018:50) dengan judul Pengaruh Kualitas SDM .Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaI terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pengadilan Agama Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah berdasarkan akruaI berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pengadilan agama Batam, sedangkan kualitas sumber daya manusia, dan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pengadilan agama Batam. Hawa Eriania dan Dian Marlina Verawati (2021:53) dengan penelitian yang berplatform Efektivitas Kompetensi SDM melalui Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas IB Kota Magelang. Hasil kajian menunjukkan bahwa dengan adanya aplikasi yang dinamakan SIKEP sangat membantu dan berpengaruh pada kenaikan pangkat, promosi, mutasi, dan kenaikan gaji berkala dan dengan

adanya upgrade aplikasi yang dilakukan terus menerus, hal ini dapat membuat kompetensi SDM menjadi semakin baik serta akan membuat pengambilan keputusan di instansi menjadi semakin efektif dan efisien. Seterusnya, Zulfia Hanum Alfi Syahr (2020:2) meneliti tentang Dinamika Digitalisasi Manajemen Layanan Pengadilan. Hasil kajiannya menunjukkan bahwa kajian ini merupakan riwayat kebijakan-kebijakan terkait layanan pengadilan yang masih konvensional hingga terwujudnya peradilan elektronik di Indonesia.

Transformasi digital telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan sektor publik. Perubahan ini mendorong organisasi untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses manajemen sumber daya manusia guna mendukung transparansi dan akuntabilitas (Popa et al., 2024; Abhari et al., 2025). Digitalisasi SDM terbukti tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan pegawai dan kinerja organisasi (Huynh et al., 2025; Bindra, 2025). Selain itu, penerapan inovasi berbasis teknologi diyakini mampu memperkuat kapasitas birokrasi publik dalam menghadapi tantangan era digital (Enaifoghe et al., 2024; Zhang, 2023). Dengan demikian, penelitian mengenai digitalisasi manajemen SDM di lembaga peradilan menjadi relevan untuk memperluas perspektif literatur internasional dan memberikan kontribusi pada praktik manajemen publik di Indonesia.

Hasil analisis hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa perbedaan penelitian penulis adalah pada aspek objek kajian, penulis lebih fokus pada kajian pemanfaatan teknologi informasi dalam penguatan manajemen sumber daya manusia, sedangkan penelitian sebelumnya mengkaji pemanfaatan teknologi informasi dalam pemenuhan akses publik pada keadilan.

Pengadilan Negeri Selayar, sebagai bagian dari lembaga peradilan di Indonesia, juga menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Saat ini, manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar masih banyak dilakukan secara manual, dengan pencatatan data pegawai, absensi, penilaian kinerja, dan pelatihan yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan teknologi informasi. Hal ini dapat menyebabkan inefisiensi dalam proses administrasi, kurangnya transparansi, serta potensi terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data karyawan. Keterbatasan ini berdampak pada kemampuan pengadilan dalam mengelola karyawannya secara berhasilguna dan tepatguna yang pada gilirannya atau waktunya bisa memberikan dampak prestasi secara kolektif lembaga. Pengadilan Negeri Selayar perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan masa depan, seperti peningkatan volume pekerjaan atau perubahan regulasi. Dengan strategi pemanfaatan teknologi informasi yang tepat, lembaga ini dapat menjadi lebih adaptif dan siap menghadapi perubahan.

Melihat kondisi manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar yang masih banyak menggunakan metode konvensional, ada kebutuhan mendesak untuk mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa adopsi teknologi informasi, Pengadilan Negeri Selayar berisiko tertinggal dalam hal efisiensi dan efektivitas operasional dibandingkan lembaga peradilan lainnya yang sudah lebih maju dalam pemanfaatan teknologi informasi. Implementasi TIK di Pengadilan Negeri Selayar bukan hanya akan membangun untuk mencari solusi prolema atau persoalan yang dihadapi saat ini. Persoalan TIK yang dihadapi disediakan perangkat institusi untuk menjawab hambatan masa akan datang dengan penggunaan sumber daya manusia yang berhasilguna untuk mencapai sasaran dengan cara kerja yang lebih akuntabel.

Tanpa dukungan teknologi informasi, Pengadilan Negeri Selayar menghadapi berbagai masalah dalam manajemen sumber daya manusia. Proses-proses administratif yang dikerjakan secara tradisional cenderung memakan waktu lebih besar dan berisiko tinggi terhadap kesalahan input data. Selain itu, keterbatasan dalam akses dan penyimpanan data menyebabkan sulitnya mengelola informasi pegawai secara *real-time*, yang berdampak pada pengambilan keputusan yang tidak optimal. Kesulitan dalam melakukan penilaian kinerja yang objektif juga menjadi tantangan, mengingat proses tersebut sering kali membutuhkan analisis data yang kompleks. Kurangnya efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan pengadilan.

Melihat pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif di Pengadilan Negeri Selayar dan tantangan yang dihadapi tanpa penerapan teknologi informasi, sehingga tertarik untuk mengkaji sekaligus diharapkan memberi kontribusi positif dalam memperkuat dan mengembangkan prosedur yang jelas untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam mengelola sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar. Pentingnya sumber daya manusia dalam

Organisasi sebagai aset utama dalam setiap organisasi, termasuk lembaga peradilan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan efisien akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini ingin menjawab tantangan-tantangan terkait pengelolaan sumber daya manusia melalui penerapan teknologi informasi yang diharapkan bisa meningkatkan kualitas pelayanan public, baik yang dirasakan langsung Peneliti sebagai bagian dari Pengadilan Negeri Selayar, maupun kontribusi teman sejawat dalam memberi gagasan konstruktif dalam pemanfaatan secara optimal teknologi informasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Demikian juga, sebagai salah satu alasan mengapa memilih Pengadilan Negeri Selayar menjadi tempat riset ini dapat berkontribusi karena minimnya Penelitian di Lembaga Peradilan Daerah, seperti Pengadilan Negeri Selayar, sering kali kurang mendapatkan perhatian dalam penelitian akademik, khususnya terkait pemanfaatan teknologi. Dengan fokus pada lembaga peradilan daerah, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih spesifik dan relevan untuk pengembangan manajemen SDM di wilayah tersebut, apalagi letak secara geografis sebagai Kabupaten Kepulauan, yang tentu memiliki tantangan tersendiri.

METHOD

Sugiyono (2022:1) menunjukkan bahwa data penelitian deskriptif kualitatif bukan dalam bentuk angka, melainkan dalam kata-kata, gambar, foto, video, dokumentasi yang relevan dengan penelitian. Creswell (2014) menjelaskan bahwa teknik deskriptif kualitatif adalah suatu ancangan penelitian yang menyelidiki dan mengerti tentang arti, yang membuat seseorang atau kelompok kepada fenomena kemasyarakatan atau masalah seseorang. Moleong (2017) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Metode penelitian ini deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif menggunakan kata-kata, gambar atau grafik yang dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan memilah gejala yang terdapat dalam lingkungan masyarakat. Metode deskriptif kualitatif merupakan pendekatan awal untuk mengkaji dan mengetahui arti yang terdapat dalam sikap seseorang baik secara sendiri maupun kelompok kelompok terhadap masalah sosial. Pengumpulan data menggunakan fasilitas wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi yang merupakan data primer, sedangkan data sekunder adalah data tambahan yang bersumber dari orang lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Analisis data digunakan adalah analisis reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama proses pengumpulan data berlangsung. Data yang terkumpul kemudian direduksi apakah data tersebut sesuai atau tidak, setelah ada kesesuaian data, selanjutnya disajikan atau dideskripsikan sesuai dengan konsep permasalahannya, dan terakhir memberikan kesimpulan atau verifikasi.

RESULT AND DISCUSSION

A. Profil Pengadilan Negeri Selayar

Kantor Pengadilan Negeri Selayar, yang sekarang beralamat di Jalan Kelapa Nomor: 8 Benteng Kabupaten Selayar. Keberadaannya sejak tahun 1979, dimana sebelumnya Pengadilan Negeri ini beralamat di Jalan R.A. Kartini No. 4 Benteng Selayar. Cikal bakal berdirinya Pengadilan Negeri Selayar, adalah dengan telah adanya Peradilan Landrat sejak zaman pemerintahan Kolonial Belanda. Pasca Kemerdekaan RI dan dengan ditetapkannya UUD 1945 Sebagai Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, maka terbentuklah beberapa lembaga peradilan khususnya peradilan umum yang bernaung dibawah Dapertemen Kehakiman namun masih bergabung dengan kejaksaan. Pada tahun 1948 Pengadilan berpisah dengan Kejaksaan dengan nama Pengadilan Negara . Di mana saat itu Kabupaten Selayar, Bantaeng, Sinjai dan Bulukumba, masih bernaung dalam satu wilayah hukum Pengadilan Negeri. (dapat dilihat pada <https://pn-selayar.go.id/wp/struktur-institusi-2>) lebih lanjut dapat diketahui bahwa nanti pada tahun 1959 barulah Pengadilan Negeri Selayar berdiri sendiri sesuai dengan Surat Penetapan Menteri Muda Kehakiman(MMK) tanggal 14 Agustus 1959 Nomor: J.P. 18/201/8 yang merupakan ralat dari Surat penetapan MMK tanggal 27 Mei 1957 Nomor: J.P. 18/71/6. dengan ketua pertama Muh. Ali, dan sekarang dijabat oleh Bapak Harwansah, SH, MH., sebagai Ketua Pengadilan Negeri Selayar saat ini.

Kabupaten Selayar mempunyai Pengadilan Negeri dalam ranah hukum Pengadilan Negeri Makassar. Kabupaten Selayar mempunyai wilayah kerja yang tersebar dalam 12 kecamatan.



Kecamatan yang dimaksud adalah kecamatan: Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Bontomatene, Bontosikuyu, Buki, Pasimlambena, Pasimarannu, Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, dan kecamatan Takabonerate. Wilayah ini terdiri dari gugusan 130 buah pulau yang membentuk wilayah Kepulauan Selayar dan berpusat di kota Benteng. (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kepulauan Selayar, (2023:3-4) seperti terlihat dalam peta berikut ini. Visi adalah gambaran besar tentang tujuan jangka panjang yang ingin dicapai, serta bersifat strategis dan inspiratif. Visi memuat nilai-nilai dan cita-cita institusi, serta berfungsi sebagai arah dan tujuan institusi guna mendapatkan keberhasilan dalam rangkaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta visi Pengadilan Negeri Selayar, yakni: “Terlaksananya Pengadilan Negeri Selayar yang Agung” Diharapkan terwujudnya Pengadilan yang mutakhir, independent, bertanggungjawab, dapat dipercaya, menerima keputusan hukum dan peradilan dan pemerolehannya harus dikembangkan sebagaimana sesuai dengan visi utama Mahkamah Agung Republik Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Manajemen SDM di Pengadilan Negeri Selayar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama dalam memanfaatkan teknologi informasi di Pengadilan Negeri Selayar meliputi penerapan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis digital untuk meningkatkan efisiensi. Hal ini mencakup digitalisasi data pegawai, sistem absensi elektronik, dan platform pelatihan online. Strategi ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja Sumber Daya Manusia dan memudahkan proses administrasi serta dokumentasi yang sebelumnya dilakukan secara manual.

Gambar 1. Temuan Penelitian



Berdasarkan temuan, Pengadilan Negeri Selayar menggunakan beberapa strategi untuk memanfaatkan teknologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Digitalisasi data pegawai, penggunaan sistem absensi elektronik, serta pelatihan melalui platform online menjadi langkah penting karena strategi ini bertujuan untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, mempercepat pengelolaan informasi sumber daya manusia dan memastikan pegawai mempunyai arah yang lebih jelas, teliti dan gampang bagi individu dan tata usaha di kantor.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi tingkat penerimaan dan adaptasi sumber daya manusia terhadap teknologi baru, mengingat resistensi perubahan sering kali menjadi hambatan. Untuk sampai kepada maksud riset ini digunakan teknik analisis gap, yang akan membandingkan kondisi ideal atau standar yang diinginkan dalam manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi dengan kondisi aktual yang ada saat ini di Pengadilan Negeri Selayar.

Strategi dan upaya-upaya yang telah dilakukan Pengadilan Negeri Selayar dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia antara lain

1. Digitalisasi Administrasi SDM

Digitalisasi administrasi sumber daya manusia merupakan serangkaian proses transformasi sistem pengelolaan SDM dari metode manual ke metode berbasis teknologi informasi (digital). Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia

Digitalisasi administrasi sumber daya manusia terkait dengan (1) Sistem Perencanaan sumber daya manusia mencakup proses identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan, penempatan, dan retensi pegawai sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Perencanaan Pelatihan terkait dengan ketersediaan Program Pelatihan dan menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Perencanaan Penilaian Kinerja meliputi evaluasi mengukur kinerja pegawai secara berkala untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dan *feedback* konstruktif dan rencana pengembangan individu. Dan Perencanaan Pengembangan Promosi Pegawai yakni pegawai memiliki peluang untuk berkembang secara profesional dan menduduki posisi yang lebih tinggi berdasarkan prestasi, kualifikasi, dan kebutuhan Pengadilan Negeri Selayar.

2. Sistem Kontrol dan pengendalian Pegawai

Sistem Informasi Pengawasan (SIWAS) memungkinkan laporan pengaduan internal dan pengaduan masyarakat terkait manajemen sumber daya manusia yang memerlukan tindak lanjut. Sistem kontrol dan pengendalian pegawai merupakan proses manajerial yang bertujuan untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Sistem ini melibatkan pemantauan, evaluasi, dan intervensi untuk menjaga kinerja individu dan tim sesuai dengan tujuan organisasi. Sistem kontrol dan pengendalian pegawai berbasis teknologi informasi adalah sistem penting untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengadilan Negeri Selayar telah memulai langkah-langkah signifikan dalam implementasi sistem ini, yang jika terus dikembangkan, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Staffing (pelatihan dan pengembangan)

Proses manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah pegawai yang tepat dengan kompetensi yang sesuai di posisi yang tepat. Proses ini meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Staffing merupakan elemen kunci dalam memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Dengan penerapan teknologi informasi, Pengadilan Negeri Selayar dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses staffing, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan pegawai, untuk mendukung operasional yang lebih baik dan berorientasi pada hasil.

4. Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian merupakan proses kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan data, informasi, dan proses kepegawaian untuk mendukung kelancaran manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar. Sistem ini mencakup pencatatan, pengolahan, pengarsipan, dan pengelolaan informasi terkait pegawai, absensi elektronik dan sistem penilaian kinerja online.

5. Pemanfaatan Sistem Terintegrasi

Di Pengadilan Negeri Selayar sudah menerapkan Pelaksanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) yang merupakan upaya efisiensi dan efektifitas pelayanan berbasis digital, utamanya bagi pencari keadilan. Melalui situs ini, masyarakat dapat mengakses berbagai informasi terkait layanan pengadilan, jadwal sidang, dan publikasi putusan.

6. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Teknologi

Hasil temuan menunjukkan bahwa Strategi Pemanfaatan ilmu pengetahuan terapan dan penerangan tata laksana SDM di Pengadilan Negeri Selayar dapat dilihat bahwa dengan ilmu

pengetahuan terapan dan penerangan tata laksana SDM memberikan kontribusi pada optimalisasi dan efektifitas dalam hal : Meningkatkan efisiensi administrasi SDM., Mengurangi beban kerja manual melalui otomatisasi., Memberikan dorongan penetapan ketentuan platform data yang lebih jelas, benar, dan dipercaya, **dan** Memperbaiki transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia.

Gambar 2. Strategi Penggunaan TIK



Strategi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi menjadi bagian penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam rangka mengatasi kesulitan pemanfaatan teknologi dan informasi dalam sebuah lembaga termasuk lembaga Pengadilan Negeri Selayar.

7. Tantangan Penerapan Teknologi Informasi Manajemen SDM

a. Keterbatasan infrastruktur dan anggaran.

Berdasarkan hasil kuisioner (wawancara terstruktur) terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan TI seperti yang dikemukakan oleh ASN (Husni Ramashika dan Agung Budianto) dan 2 orang Hakim (Andrian Hilman dan Ratyan Noer), yakni antara lain: Keterbatasan Infrastruktur. Keterbatasan infrastruktur teknologi informasi mencakup segala aspek perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), serta konektivitas yang diperlukan untuk mendukung operasional teknologi dalam pengelolaan SDM. Minimnya anggaran Terbatasnya peluang mengikuti workshop dan menjadi salah satu penghambat utama dalam pengembangan dan implementasi teknologi informasi, terutama di institusi pemerintah seperti pengadilan negeri Selayar. Hal ini menjadi kendala utama dalam implementasi dan optimalisasi ilmu pengetahuan terapan, dan penerangan, khususnya dalam tata laksana SDM (Wawancara, Harwansyah, Ketua pengadilan negeri Selayar).

b. Kesiapan SDM terhadap Kemajuan Teknologi Informasi

Kompetensi teknis dalam memahami dan menggunakan perangkat teknologi yang relevan dengan tugas mereka, karenatingkatkan pengetahuan tentang alat dan sistem teknologi yang diterapkan. Temuan mengungkapkan beberapa tantangan utama, termasuk keterbatasan infrastruktur teknologi yang belum merata dan rendahnya tingkat literasi digital di kalangan beberapa pegawai. Tantangan lain adalah resistensi perubahan, di mana sebagian pegawai kesulitan beradaptasi dengan sistem baru. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan masih diperlukan untuk meningkatkan keterampilan teknologi pegawai, sehingga implementasi sistem berbasis TI dapat berjalan optimal

c. Kurangnya Workshop dan Peningkatan Kapasitas IT

Terbatasnya peluang mengikuti workshop dan peningkatan kapasitas teknologi informasi (TI) mengacu pada situasi di mana pegawai tidak mendapatkan pelatihan yang memadai dalam mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan mereka. Hal ini menjadi kendala utama dalam implementasi dan optimalisasi ilmu pengetahuan terapan, dan penerangan,

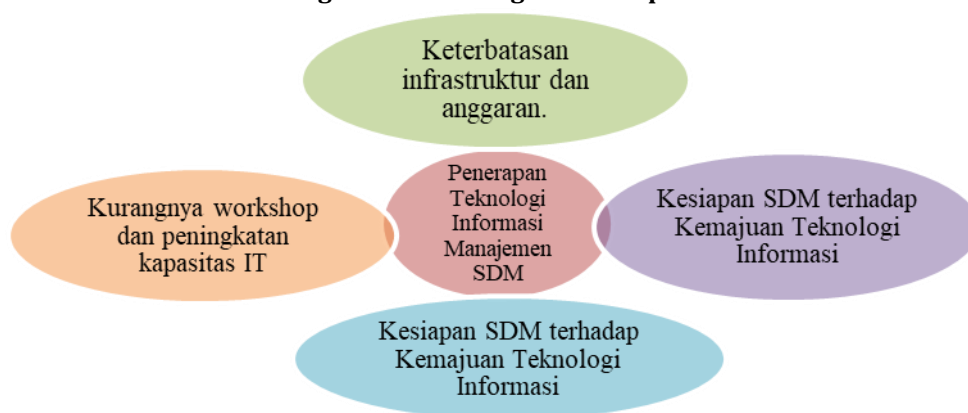
khususnya dalam tata laksana SDM (Wawancara, Harwansyah, Ketua pengadilan negeri Selayar). Dana pelatihan sering kali masih dianggap tidak prioritas dibanding kebutuhan operasional lain. Pelatihan TI memerlukan biaya besar untuk penyelenggaraan, materi, dan tenaga ahli. Akibatnya minimnya program latihan terstruktur dan tidak adanya rencana pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai di bidang TI. Meskipun pelatihan teknis TI ada namun pelatihan cenderung pada aspek teknis yang spesifik belum mencakup penggunaan teknologi secara strategis.

d. Kesiapan SDM terhadap Kemajuan Teknologi Informasi

Pasal 3 huruf b, Undang-Undang RI Nomor. 14 Tahun 2018 disebutkan bahwa menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik". Dengan demikian, setiap warga masyarakat mempunyai hak untuk mendapatkan informasi publik baik secara internal lembaga peradilan maupun kepentingan hak pencari keadilan mengakses secara mudah. Kesiapan SDM terhadap perubahan teknologi informasi adalah kemampuan, kemauan, dan sikap positif pegawai dalam menerima, memahami, dan mengadaptasi teknologi baru yang diimplementasikan di lingkungan kerja. Ini mencakup keterampilan teknis, *mindset* adaptif, dan kapasitas untuk berinovasi dalam memanfaatkan teknologi. Kompetensi teknis dalam memahami dan menggunakan perangkat teknologi yang relevan dengan tugas mereka, karena tingkat pengetahuan tentang alat dan sistem teknologi yang diterapkan.

Salah satu kesiapan penting dibangun dalam mendorong kesiapan pemanfaatan teknologi informasi adalah membangun kapasitas tingkat literasi digital pegawai, karena SDM dengan literasi digital rendah sering kali memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi terhadap teknologi baru. Kesiapan SDM adalah kunci keberhasilan dalam penerapan ilmu pengetahuan terapan, dan penerangan, termasuk dalam manajemen SDM di Pengadilan Negeri Selayar. Dengan meningkatkan kompetensi teknis, komunikasi yang jelas, dan dukungan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa transformasi teknologi berjalan lancar dan memberikan manfaat maksimal bagi seluruh pihak.

Gambar 3. Rangkuman Tantangan Penerapan TIK MSDM



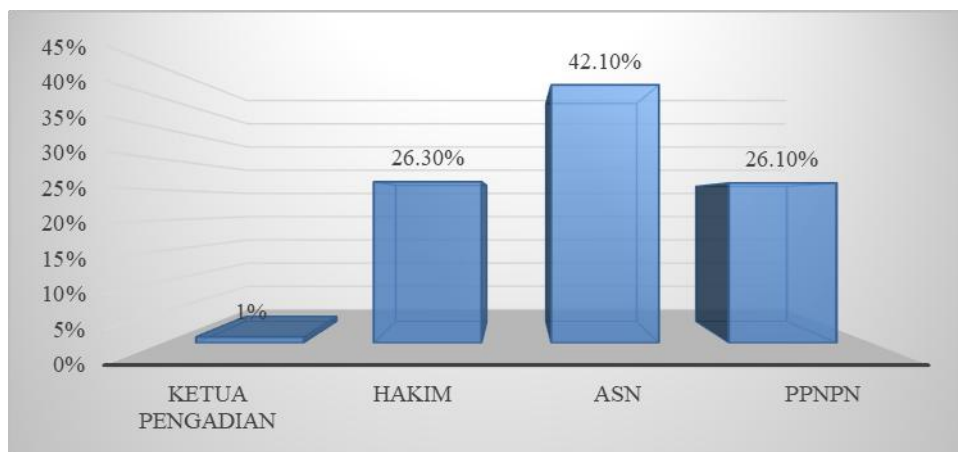
Berdasarkan rangkuman tantangan dalam penerapan teknologi informasi mencakup kendala keterbatasan infrastruktur dan anggaran, seperti jaringan internet dan perangkat keras yang tidak memadai, kesiapan sumber daya manusia terhadap kemajuan teknologi informasi, dan kurangnya workshop atau pelatihan. Keempat bagian yang merupakan perangkat tantangan penerapan teknologi informasi dan komunikasi menjadi sumber solusi atau penanganan pihak Pengadilan Negeri Selayar. Kesiapan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang menjadi tantangan yang masih membutuhkan peningkatan kualitas individu dalam bentuk pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi teknologi pegawai.

e. Urgensi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pengadilan Negeri Selayar.

Peningkatan SDM merupakan sebuah pemikiran yang kompleks terhadap suatu institusi pengadilan negeri. Mengingat perubahan dan perkembangan yang begitu maju dalam wilayah kehidupan masyarakat serta ilmu pengetahuan terapan dan penerangan, serta daya saing modernisasi yang semakin kuat. Institusi berpeluan untuk berinvestasi dalam peningkatan mutu dan keahlian staf sehingga dapat menjawab hambatan masa akan datang dengan kesiapan yang

lebih optimal Peningkatan kualitas SDM menjadi modal yang signifikan bagi kesuksesan suatu lembaga (I Nyoman Marayasa et al (2021:1.). Hal ini tergambar dari 19 responden di Pengadilan Negeri Selayar menyatakan pentingnya peningkatan SDM di lingkungan Pengadilan Negeri Selayar. Dari 19 responden yang terdiri dari 6 orang Hakim, 8 Orang ASN dan 5 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Grafik 3. Persen Jawaban Responden



Peningkatan SDM mengacu pada usaha teratur untuk memajukan kemampuan yang dimiliki, keilmuan, dan keahlian SDM dalam suatu institusi. Dalam zaman yang diungguli oleh pembaharuan dan kemajuan penerangan yang lancar terkendali, lembaga perlu konstan pada peningkatan kualitas SDM sebagai sesuatu penyatuan dari pendekatan perkembangan bagi pengguna atau masyarakat. Pembaharuan dapat terjadi atau diperoleh dengan aktivitas edukasi workshop untuk kemajuan SDM supaya staf dapat menerima perubahan tersebut dan memberikan manfaat secara maksimal untuk sampai kepada capaian maksud lembaga. (wawancara Ketua Pengadilan Negeri Selayar Harwansyah, SH, MH, November 2024). Peningkatan SDM bukan untuk memberikan manfaat institusi melainkan berkontribusi positif bagi para pengguna.

Berdasarkan uraian di atas, secara mendasar peningkatan SDM merupakan unsur pokok yang menetapkan kesuksesan dalam keberlangsungan suatu lembaga. Dengan menginvestasikan waktu, upaya, dan sumber daya dalam pengembangan SDM, institusi dapat menciptakan tim yang berkompeten, adaptif, dan termotivasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis, pengembangan SDM bukan lagi pilihan, tetapi menjadi keharusan bagi setiap institusi yang ingin tetap relevan dan berdaya saing di masa depan.

As'ad Suryo Hatmojo (Salah Seorang Hakim di Pengadilan Negeri Selayar, November 2024) terkait pertanyaan tingkat kesiapan SDM dalam menghadapi berbasis teknologi. Menyatakan bahwa Sumber daya manusia / SDM memiliki peran sentral dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing suatu institusi. Sebagai pengelolaan yang terpadu, tenaga kerja berkewajiban atas peningkatan, monitoring dan pemanfaatan staf dalam mendapatkan maksud lembaga. SDM juga berfungsi sebagai pemelihara kebiasaan suatu lembaga. Dengan melakukan korespondensi sifat-sifat lembaga nonpemerintah atau pemerintah dan hak dan kewajiban moral tugas kepada staf, SDM bisa menciptakan kondisi tugas yang bermanfaat dan mempunyai produktivitas. Pengembangan SDM berkaitan dengan pemberian kesempatan belajar kepada pegawai dengan cara menyediakan fasilitas-fasilitas training maupun studi lanjut, juga kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja guna melihat sejauh mana kemampuan setiap pegawai, sehingga layak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Dengan demikian, menegaskan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses berkelanjutan dan terencana untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pegawai Pengadilan Negeri Selayar dalam rangka mencapai kinerja yang unggul, baik dari sisi individu maupun keseluruhan institusi Pengadilan Negeri Selayar.

Pembahasan

1. Strategi Sistem Informasi Manajemen SDM

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik meliputi beberapa dimensi diawali dengan pengadwaan karyawan, workshop, peningkatan karir, hingga evaluasi pekerjaan.

Gery Dessler (2020), Flippo E. (1996), Mathis dan Jackson, (2019), Henri Simamora H. (2014), & Sedarmayanti (2017:3-4) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu ketentuan dan penerapan yang diperlukan dalam melakukan suatu pandangan terhadap SDM, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Ia menekankan aspek strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar organisasi tetap kompetitif. Tata laksana sumber daya manusia terkait dengan desain pengelolaan problem kehidupan seseorang sesuai dengan rujukan konsepsi utama, yaitu: Integrasi teknologi informasi dengan manajemen sumber daya manusia mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi dan produktivitas. Kemampuan dalam mengelola dan menyajikan informasi secara efisien membantu mengambil keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang akurat dan terkini (Ni Kadek Ayu Nirwana, dkk, 2023: 2-3).

Veithzal Rivai (2015:8) menjelaskan bahwa penguatan tata laksana sumber daya manusia akan berdampak positif untuk menetapkan mutu dan jumlah staf atau pekerja yang akan menempati kedudukan yang tersedia dalam suatu Lembaga, memberikan perlindungan pekerjsaat ini dan waktu seterusnya untuk terus bekerja, menjauhi adanya kekosongan tata laksana dan pengerjaan yang kontradiktif, memperlancar kerjasama, penyatuan, dan kejajaran supaya memberikan produk yang lebih besar, menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan, menjadi petunjuk untuk menentukan rencana dalam hal tes, peningkatan, gantirugi, penyatuan, perlindungan, ketaatan, dan PHK pekerja, Menjadi petunjuk dalam melakukan mutasi (vertikal atau horizontal) dan menjadi dasar dalam evaluasi staf atau pekerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan SDM dan dukungan teknologi merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas transformasi digital di lembaga peradilan. Hasil ini sejalan dengan studi Popa et al. (2024) dan Abhari et al. (2025) yang menegaskan peran partisipasi pegawai dalam keberhasilan transformasi digital. Namun, berbeda dengan penelitian Celik et al. (2023) yang berfokus pada integrasi AI oleh tenaga pendidik, studi ini menyoroti bahwa faktor usia pegawai menjadi moderator penting dalam proses adaptasi teknologi. Di sisi lain, resistensi terhadap perubahan yang ditemukan pada data kualitatif memperkuat temuan Deng (2024) dan Wang (2024) yang menekankan perlunya literasi digital untuk meningkatkan adopsi teknologi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian "Students' voices on generative AI" (2023) dan "Embracing the future of AI" (2024), yang menekankan pentingnya kepercayaan dan kesiapan individu dalam memanfaatkan teknologi baru. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks lembaga peradilan, yang jarang dieksplorasi dalam literatur internasional tentang manajemen publik digital (Enaifoghe et al., 2024; Zhang, 2023).

2. Pemanfaatam Teknologi Informasi

Strategi pemanfaatan TI di Pengadilan Negeri Selayar harus fokus pada peningkatan manfaat yang dirasakan dan pengurangan hambatan teknis. Pada aspek manfaat pada aspek digitalisasi administrasi kepegawaian dan sistem kontrol pegawai di Pengadilan Negeri Selayar memberikan manfaat yang nyata, seperti efisiensi waktu dan akurasi data.

Dewi Ariningrum Rusmiarti, (2015:88). menguraikan bahwa dalam reaksi pembauran inovasi terdiri atas empat unsur utama, yakni pembaharuan, sasaran, penerangan, manajemen waktu, dan persepsi masyarakat. Atmajaya H.E & D.M. Verawati (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa di era modernisasi, ilmu pengetahuan terapan digital adalah suatu hal yang amat menolong semua rangkaian proses pengembangan sumber daya manusia, supaya mempunyai kinerja yang berkualitas.

3. Gap Antara Realitas dan Kondisi Ideal Pemanfaatan TI

Analisis gap menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara harapan terhadap sistem TI yang terintegrasi dan kondisi nyata di Pengadilan Negeri Selayar. Penyebab utama dari gap seperti gap infrastruktur teknologi, kompetensi sumber daya manusia, system dan aplikasi IT, proses kerja, pendanaan, kebijakan, dan persepsi dan ekspektasi pengguna adalah keterbatasan infrastruktur, kurangnya dukungan teknis, kelemahan kebijakan yang mendukung, resistensi pegawai, dan keterbatasan anggaran. Untuk mengatasi masalah ini diperlukan strategi yang lebih terarah, seperti peningkatan infrastruktur, pelatihan intensif, dan pengembangan kebijakan yang mendukung pengintegrasian teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar sebagai berikut, yaitu: Penerapan sistem elektronik untuk mempermudah pengelolaan data pegawai, seperti absensi, cuti, dan evaluasi kinerja, Pemanfaatan perangkat lunak untuk memantau kehadiran, produktivitas, dan kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi, Penggunaan teknologi informasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, promosi, dan pengembangan kompetensi pegawai, dan strategi pemanfaatan teknologi informasi di Pengadilan Negeri Selayar sejalan dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan. Implementasi dan pengembangan masih perlu ditingkatkan terutama untuk mengatasi tantangan dalam implementasi teknologi informasi, Infrastruktur dan anggaran: Infrastruktur teknologi yang belum optimal dan alokasi anggaran yang terbatas menjadi kendala utama., resistensi terhadap perubahan teknologi: Sebagian pegawai menunjukkan sikap resistensi terhadap penerapan teknologi baru., Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi TI: Minimnya pelatihan teknis bagi pegawai berdampak pada efektivitas penggunaan sistem teknologi analisis gap antara harapan dan realitas, analisis gap menunjukkan bahwa harapan terhadap sistem teknologi informasi yang terintegrasi, mudah digunakan, dan mendukung pengambilan keputusan strategis belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ideal diharapkan yakni sistem terintegrasi yang mendukung seluruh aspek manajemen sumber daya manusia, namun realitasnya fragmentasi sistem dan keterbatasan adopsi oleh pegawai menghambat optimalisasi teknologi. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia di Pengadilan Negeri Selayar berkontribusi nyata terhadap peningkatan efisiensi administrasi, transparansi, dan akuntabilitas kinerja organisasi. Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa kesiapan SDM dan dukungan teknologi merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas proses kerja, sementara hasil kualitatif mengungkap adanya resistensi perubahan dan kebutuhan pelatihan berkelanjutan. Temuan ini tidak hanya memperkuat literatur terdahulu mengenai transformasi digital di sektor publik, tetapi juga menambahkan wawasan baru terkait peran usia pegawai sebagai moderator adaptasi teknologi—suatu aspek yang masih jarang dieksplorasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi lembaga peradilan untuk merancang program pelatihan digital yang lebih adaptif, mendorong strategi kepemimpinan perubahan, dan membangun kepercayaan pegawai terhadap sistem berbasis TI. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperluas diskursus akademik mengenai manajemen publik digital dengan menempatkan lembaga peradilan sebagai konteks unik yang sebelumnya kurang diteliti. Dengan demikian, studi ini berkontribusi pada pengembangan model pembelajaran manajemen publik di era digital serta membuka ruang bagi penelitian lanjutan di berbagai sektor layanan publik lainnya.

REFERENSI

- Abdul K. 2018. Pemrograman Android & Database (Diterbitkan). Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Abhari, K., et al. (2025). *Employee Participation in Digital Transformation*. *Journal of*, studi tentang dasar mikro individu dari partisipasi karyawan dalam transformasi digital. DOI / akses: tersedia via ScienceDirect. ScienceDirect
- Ajabar, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Artificial intelligence in education: A systematic literature review* (2024). *Expert Systems with Applications*. DOI: 10.1016/j.eswa.2024.124167. ScienceDirect
- A systematic review of artificial intelligence applications in education* (2025). ScienceDirect. ScienceDirect

- A critical review of teaching and learning artificial intelligence (AI) literacy education* (2024). DOI / akses via ScienceDirect. ScienceDirect
- A systematic review of learning task design for K-12 AI education* (2024). DOI / akses via ScienceDirect. ScienceDirect
- Artificial intelligence in teaching and teacher professional development (2015–2024)*. (Tinjauan sistematis) DOI / akses via ScienceDirect. ScienceDirect
- AI in higher education: a systematic literature review* (Frontiers, 2024). Akses: Frontiers. Frontiers
- Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. 2021. Meningkatkan Minat Kewirausahaan Di Era Global Melalui E-Commerce. *Jurnal Bisnis & Akuntansi Unsurya*, 6(1).
- A meta systematic review of artificial intelligence in higher education* (2023). Tinjauan meta tentang AI di pendidikan tinggi. DOI / akses via *Educational Technology Journal*. SpringerOpen
- Advancing Education through Tutoring Systems: A Systematic Literature Review* (2025). DOI / akses via arXiv. arXiv
- Artificial Intelligence as a Driver of Digital Government* (2025). Studi kasus bagaimana AI digunakan dalam pemerintahan publik (termasuk manajemen SDM). IAPA Journal
- Bintoro dan Daryanto. 2017 *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dewi A.R. 2015. Analisis Difusi Inovasi dan Pengembangan Budaya Kerja Pada Organisasi Birokrasi, *Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi*, Vol. 6 No. 2 November 2015.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Digital leadership in the public sector: a scoping review* (2024). Tinjauan kepemimpinan digital di sektor publik. DOI / akses di artikel Taylor & Francis. Taylor & Francis Online
- Edwin B.F. 1996. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Eriani, H., & Verawati, D. M. 2021. Efektivitas Kompetensi SDM Melalui Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian di Pengadilan Negeri Kelas 1b Kota Magelang. *JOURNAL OF MARCH" MANAGEMENT RESEARCH"*, 3(1), 52-72.
- Exploring the Impact of Artificial Intelligence in Teaching and Learning* (2024). DOI / artikel empiris yang mengevaluasi pengaruh AI terhadap hasil belajar. SpringerLink
- Henry S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- I Nyoman D. 2022. *Perwujudan Amnesti Pajak Humanistik Religius Berkeadilan*. Malang: Penerbit Peneleh.
- Ni Kadek S. & John F. 2019. *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2019. *Human Resource Management* (edisi. 10). Salemba Empat, Jakarta.
- Popa, I., et al. (2024). *Integrating digitalization opportunities into innovative management processes within Romanian public organizations*. DOI / akses via ScienceDirect. ScienceDirect
- Research on Digital Transformation of Human Resource Management in Public Sector* (publikasi via ResearchGate) — membahas kompleksitas transformasi digital di sektor publik. ResearchGate
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Syahr, Z. H. A. 2020, April). *Dinamika Digitalisasi Manajemen Layanan Pengadilan*. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-3).
- Systematic Literature Review: Explainable AI Definitions and Challenges in Education* (2025). DOI / akses via arXiv. arXiv
- Traditional to digital: human resource management* (2025). *Journal of WAM*. DOI tersedia. Emerald
- Turban E. K. R. dan Richard E.P. 2005. *Introduction to Information Technology*, diterjemahkan oleh Deny Arnos Kwary dkk. dengan judul *Pengantar Teknologi Informasi*, Jakarta: Salemba Infotek, 2006.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 adalah UU tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
- Williams, B. K., Sawyer, C. 2011. *Using Information Technology: A Practical Introduction to Computers & Communications* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.