

**INOVASI TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN
PENDIDIKAN ISLAM DI IAIN CURUP**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:
DELI SUSANTI
NIM 24861008

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
2026 M/ 1447 H**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **DELI SUSANTI**

NIM : **24861008**

Tempat/Tanggal Lahir : Rantau Telang, 8 Desember 1987

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN CURUP**, benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Curup, Juli 2026

Peneliti



DELI SUSANTI

NIM. 24861008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

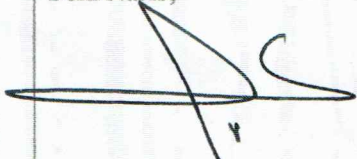
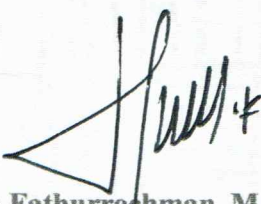
Jl.Dr.Ak.Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax. (0732) 21010 Curup 39113

Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

No: 583/In.34/PCS/PP.00.9/07/2026

Tesis yang berjudul **“Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup”** Yang ditulis oleh **Deli Susanti, NIM 24861008**, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah di uji dan di nyatakan LULUS pada 17 Juli 2026 serta sudah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua Sidang,  Prof. Dr. Hendra Harmi, M.Pd. NIP 19751108 200312 1 001	Sekretaris,  Dr. Abdul Sahib, M.Pd.I. NIP 197205202003121001
Penguji Utama,  Prof. Dr. Murni Yanto, M.Pd. NIP 19651212 198903 1 005	Tanggal 28 / 26 / 7
Penguji I,  Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd.I NIP 198408262009121008	Tanggal 28 / 7 / 26
Mengetahui: Rektor IAIN Curup  Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I. NIP 19750415 200501 1 009	Curup, Juli 2026 Direktur Pascasarjana IAIN Curup  Prof. Dr. Hendra Harmi, M.Pd. NIP 19751108 200312 1 001





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dr.Ak. Gani 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI
SEMINAR HASIL PENELITIAN TESIS

Tesis yang berjudul **“Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup”** Yang ditulis oleh **Deli Susanti**, NIM 24861008, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji seminar HasilTesis Penelitian Tesis.

Curup, 8 Juli 2026

Ketua Sidang,  Prof.Dr. Hendra Harmi, M.Pd. NIP 197511082003121001	Tanggal 8/7- 2026
Penguji Utama,  Prof. Dr. Murni Yanto, M.Pd. NIP 196512121989031005	Tanggal
Penguji I / Pembimbing I,  Dr. Irwan Fathurrochman, M.Pd.I NIP 198408262009121008	Tanggal 8/7 2026.
Sekretaris / Pembimbing II,  Dr. Abdul Sahib, M.Pd.I. NIP 197205202003121001	Tanggal 8/7- 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kesehatan jasmani dan rohani serta pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tugas ini. Salawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah merubah tatanan kehidupan manusia dalam kehidupan yang tidak beradab menuju keadaan yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Adapun karya tulis yang berjudul “Internalisasi Nilai-nilai Moderasi Beragama dalam Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar di SMPN 31 Rejang Lebong” disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (MPd) pada Program Pasca Sarjana (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Dalam penulisan ini dihaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu proses penyusunan Tesis ini. Terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Dr. Eka Apriani, M. Pd Selaku Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
3. Bapak Dr. Sakut Anshori, M. Hum Selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup sekaligus Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulisan TESIS ini.
4. Bapak Dr. Sagiman, M.Kom. Selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
5. Bapak Prof. Dr. Hendra Harmi, M. Pd Selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
6. Dr. Leffi Noviyenty, M. Pd Selaku Wakil Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
7. Dr. Epa Kristina, M. Pd Selaku Ka. Prodi S2 MPI Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
8. Bapak Dr Irwan Fathurrochman, M. Pd Selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan bimbingan ilmu dalam penulisan tesis ini.

9. Bapak Dr Abdul Sahib, M. Pd. I Selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan bimbingan ilmu dalam penulisan tesis ini.
10. Segenap Seluruh Dosen Pascasarjana IAIN Curup yang telah mencurahkan ilmunya kepada penulis.

Semoga amal baik dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi amal Sholeh dan mendapat imbalan setimpal dari Allah SWT. serta menjadi Pelajaran yang bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membacanya. Tesis ini bukanlah akhir, melainkan permulaan dari Langkah Panjang dalam membangun pemikiran dan kontribusi nyata di bidang Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi ruang lingkup maupun kedalaman analisis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Curup, Juli 2026

Penulis



Deh Susanti

DEDICATION

This humble work is dedicated, with all my love and gratitude, to:

My Beloved Husband,

Joko Partomo, S.Pd.I.

Thank you for your prayers, patience, and love that never fades. You are my strength in every step of this journey.

My Dearly Beloved Children,

**Kirana Hanindya Joesafira
Abimanyu Ryubii Attaqiy Joesafira
Khawla Alkindi Maheswari Joesafira**

You are Mother's greatest reason to keep learning and growing. May this work stand as proof that effort and prayer never betray the result.

May Allah SWT continually bestow His mercy, protection, and blessings upon us all. Amin.

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 6)

“Ilmu itu bukan yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat.”

(Imam Syafi’i)

*“Belajar adalah perjalanan tanpa garis akhir — semakin jauh melangkah,
semakin luas cakrawala yang terbuka.”*

(Penulis)

ABSTRAK

Deli Susanti, 24861008, *Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup*; Program Pascasarjana IAIN Curup, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, 2026.

Penelitian ini mengkaji inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup pada tiga dimensi: manajemen akademik, sumber daya manusia (SDM), dan keuangan. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus tunggal diterapkan, melibatkan 12 informan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman & Saldaña. Hasil penelitian menunjukkan IAIN Curup telah mengimplementasikan sistem digital terintegrasi: SIAKAD dan SEVIMA Edlink untuk akademik; SIMPEG 5, E-BKD, dan PUSAKA SuperApps untuk SDM; serta SAKTI untuk keuangan. Faktor pendukung utama adalah komitmen kepemimpinan digital, dukungan infrastruktur teknologi, dan tekanan regulasi Kementerian Agama. Faktor penghambat mencakup kesenjangan literasi digital antargenerasi, resistensi budaya kerja, dan ketidakstabilan jaringan. Temuan distingtif penelitian ini adalah nilai-nilai Islam amanah, ihsan, 'adalah, dan maslahah. terbukti secara empiris bukan sekadar bingkai retorik, melainkan aktif membentuk cara sivitas akademika memaknai dan menginternalisasi proses transformasi digital. Penelitian ini menghasilkan model inovasi transformasi digital yang kontekstual dan integratif untuk manajemen pendidikan Islam di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN).

Kata Kunci: *inovasi; transformasi digital; manajemen pendidikan Islam; PTKIN; nilai-nilai Islam*

ABSTRACT

Deli Susanti, 24861008, *Digital Transformation Innovation in Islamic Education Management at IAIN Curup*; Postgraduate Program of IAIN Curup, Islamic Education Management Study Program, 2026.

This study examines digital transformation innovation in Islamic education management at IAIN Curup across three dimensions: academic management, human resource (HR) management, and financial management. A qualitative approach using single case study method was applied, involving 12 purposively selected informants. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document studies, then analyzed using Miles, Huberman & Saldaña's. Findings reveal that IAIN Curup has implemented integrated digital systems: SIAKAD and SEVIMA Edlink for academics; SIMPEG 5, E-BKD, and PUSAKA SuperApps for HR; and SAKTI for financial management. Key success factors include digital leadership commitment, IT infrastructure support, and regulatory pressure from the Ministry of Religious Affairs. Main barriers are digital literacy gaps across generations, cultural resistance to change, and network instability. The study's most distinctive finding is that Islamic values *amanah*, *ihsan*, *'adalah*, and *maslahah* are empirically proven not merely rhetorical, but actively shape how the academic community internalizes digital transformation. This research produces a contextual and integrative digital transformation innovation model for Islamic education management in State Islamic Higher Education Institutions (PTKIN).

Keywords: *innovation; digital transformation; Islamic education management; PTKIN; Islamic values*

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DEDICATION	vi
MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Fokus Penelitian	16
E. Kegunaan Penelitian	17
BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENELITIAN RELEVAN	20
A. Landasan Teori.....	20
1. Transformasi Digital dalam Organisasi Pendidikan	20
2. Inovasi dalam Manajemen Pendidikan Islam	24
3. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Akademik	26
4. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	29
5. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan	31
6. Kerangka Teori Adopsi Teknologi	33

7. Kepemimpinan Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam	38
8. Budaya Organisasi dan Manajemen Perubahan dalam Transformasi Digital.....	41
9. Nilai-Nilai Islam dalam Tata Kelola Digital Pendidikan.....	44
10. Integrasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam.....	46
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	47
C. Kerangka Konseptual Penelitian	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian	56
C. Jenis dan Sumber Data	59
D. Teknik Pengumpulan Data	59
E. Teknik Analisis Data	62
F. Uji Keterpercayaan Data	64
G. Refleksivitas Peneliti	66
H. Rencana dan Waktu Penelitian	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	68
B. Hasil Analisis Data dengan NVivo: Pengodean dan Pemetaan Tema	73
C. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Akademik di IAIN Curup	82
D. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di IAIN Curup.....	94
E. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan di IAIN Curup.....	104
F. Pembahasan Lintas Tema: Nilai-Nilai Islam sebagai Fondasi Transformasi Digital	113
G. Model Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup.....	115
H. Triangulasi Data	116

I. Kesimpulan Integratif: Model Inovasi Transformasi Digital Manajemen	
Pendidikan Islam di IAIN Curup.....	118
J. Implikasi Penelitian	119
BAB V PENUTUP	130
A. Kesimpulan.....	130
B. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kebaruan Penelitian	14
Tabel 1.2 Ruang Lingkup Penelitian	17
Tabel 2.1 Keterkaitan Konstruk UTAUT dengan Konteks Penelitian	38
Tabel 2.2 Matriks Penelitian Relevan	52
Tabel 3.1 Daftar Informan Penelitian	58
Tabel 3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	68
Tabel 4.1 Profil Informan Penelitian	72
Tabel 4.2 Sistem Digital yang Diimplementasikan di IAIN Curup	73
Tabel 4.3 Ringkasan Temuan Inovasi Transformasi Digital di IAIN Curup....	73
Tabel 4.4 Kode Awal (Open Codes) Teratas Hasil Analisis Nvivo	78
Tabel 4.5 Struktur Hierarki Node NVivo (Axial Coding)	78
Tabel 4.6 Matriks Tema × Informan (NVivo Matrix Coding Query)	79
Tabel 4.7 Hasil Word Frequency Query NVivo — 20 Kata Bermakna Teratas	81
Tabel 4.8 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen Akademik	92
Tabel 4.9 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen Akademik	92
Tabel 4.10 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen SDM	102
Tabel 4.11 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen SDM	102
Tabel 4.12 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen Keuangan	111
Tabel 4.13 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen Keuangan	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Hierarki Node NVivo — Inovasi Transformasi Digital Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup	82
---	----

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini mengacu pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	s	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	Ka dan Ha
د	Dal	d	De
ذ	Zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Shad	s	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gayn	g	Ge
ف	Fa	f	Ef

ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye
ة	Ta marbutah	t	Te

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Contoh: عدة ditulis 'iddah.

C. Ta' Marbutah

1. Bila mati, ditulis h. Contoh: هبة ditulis hibah; جزية ditulis jizyah.

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat. Namun bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h. Contoh: كرامة الأولياء ditulis karāmah al-auliya'.

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah, dan dammah, ditulis t.

Contoh: زكاة الفطر ditulis zakāt al-fitri.

D. Vokal Pendek

Nama	Huruf Latin
Fathah	a
Kasrah	i
Dammah	u

E. Vokal Panjang

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
Fathah + alif	جاهلية	jāhiliyyah
Fathah + alif layyinah	يسعى	yas'ā
Kasrah + ya' mati	كريم	karīm
Dammah + wawu mati	فروض	furūd

F. Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Contoh
ي	Fathah dan ya' mati	ai	بينكم = bainakum
و	Fathah dan wawu mati	au	قول = qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan

Apostrof

أنتم ditulis a'antum

أعدت ditulis u'iddat

لئن شكرتم ditulis la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyah, ditulis al-. Contoh: القرآن ditulis al-Qur'ān; القياس ditulis al-Qiyās.

2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf syamsiyah tersebut digandakan dan huruf "l" dihilangkan. Contoh: السماء ditulis as-samā'; الشمس ditulis asy-syams.

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوالفروض ditulis zawī al-furūd

اهل السنة ditulis ahl as-sunnah

اهل الندوة ditulis ahl an-nadwah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di era Revolusi Industri 4.0 dan menuju Society 5.0 telah membawa dampak transformatif yang fundamental terhadap seluruh aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dunia pendidikan. Konvergensi antara kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), komputasi awan (*cloud computing*), *big data analytics*, dan Internet of Things (IoT) telah menciptakan ekosistem digital yang mengubah cara institusi pendidikan beroperasi, melayani, dan berkembang. Kraus et al. mencatat bahwa transformasi digital kini telah menjadi salah satu agenda paling mendesak bagi organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi.¹

Urgensi transformasi digital ini turut dirasakan oleh perguruan tinggi keagamaan Islam (PTKI) di Indonesia, yang merupakan bagian dari sistem pendidikan tinggi nasional dengan skala yang tidak kecil. Yahya, Islam, dan Digital mencatat bahwa pendidikan dalam perspektif yang luas diperlukan bagi siapa saja dan di mana saja, karena menjadi dewasa berarti berwawasan luas dan berkelanjutan pendidikan Islam berdasar dewasa adalah kebutuhan dasar yang berlaku secara menyeluruh, baik pada jenis, struktur, maupun tingkat

¹ Haryuni Hariati, "Transformasi Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi : Tantangan dan Peluang dalam.." 7, no. 2 (2024): 87–104.

pendidikan mana pun, dari lingkup keluarga yang ramah hingga iklim regional yang lebih luas, dan berlangsung terus-menerus².

Di Indonesia, fenomena ini juga melanda ribuan lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan data Kementerian Agama RI, terdapat 58 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) dan lebih dari 800 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) yang tersebar di seluruh Indonesia.³ Total mahasiswa yang terdaftar di perguruan tinggi keagamaan Islam mencapai lebih dari 900.000 orang, dengan lebih dari 50.000 dosen dan ratusan ribu tenaga kependidikan yang terlibat di dalamnya.⁴ Skala kelembagaan yang masif ini menjadikan transformasi digital bukan sekadar pilihan, melainkan keharusan strategis demi menjamin kualitas layanan dan efektivitas tata kelola pendidikan Islam di era digital.

Transformasi digital dalam konteks pendidikan Islam memiliki dimensi yang lebih luas dari sekadar modernisasi teknis. Ia merupakan proses perubahan sistemik yang menyentuh seluruh aspek tata kelola lembaga—dari cara perencanaan akademik, pengelolaan sumber daya manusia, hingga akuntabilitas keuangan.⁵ Kementerian Agama RI sendiri telah mendorong digitalisasi tata kelola PTKIN melalui berbagai regulasi dan program, termasuk

² M Yanto, “Konsep Manajemen Pendidikan Agama Islam Terdapat Dalam Surat Luqman Ayat 12-19,” *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2022): 816–29, <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>.

³ Sofyan Yahya, Manajemen Pendidikan Islam, and Era Digital, “Transformasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam...” 1, no. 2 (2024): 1–13.

⁴ Data Survei Evaluasi Internal PTKIN, “Laporan Evaluasi Pelaksanaan Sistem Informasi Akademik Terpadu” (Jakarta, 2023).

⁵ Jeffriansyah Dwi Sahputra Amory et al., “Sinergi Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Inovasi Sosial Untuk Mendorong Pembangunan Ekonomi Berbasis Pengetahuan,” *Jurnal Minfo Polgan* 14, no. 1 (July 17, 2025): 1388–98, <https://doi.org/10.33395/JMP.V14I1.15052>.

pengembangan aplikasi PUSAKA SuperApps sebagai platform layanan digital terintegrasi bagi seluruh aparatur sipil negara di lingkungan Kemenag.⁶ Langkah ini mencerminkan kesadaran bahwa keunggulan kompetitif PTKIN di masa depan akan sangat ditentukan oleh kemampuan mereka dalam mengadopsi, mengintegrasikan, dan mengoptimalkan teknologi digital dalam seluruh fungsi manajerial.

Namun, transformasi digital dalam pendidikan Islam memiliki kekhasan tersendiri yang membedakannya dari konteks pendidikan secular. Kekhasan ini terletak pada keharusan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek proses digitalisasi. Nilai-nilai seperti *amanah* (kepercayaan dan tanggung jawab), *'adalah* (keadilan dan objektivitas), *ihsan* (kesempurnaan dalam pelayanan), dan *maslahah* (kemaslahatan bagi semua pihak) harus menjadi panduan normatif yang mewarnai seluruh keputusan terkait transformasi digital⁷. Hal ini diperkuat oleh firman Allah SWT dalam QS. Al-Mujādalah (58): 11:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Yā ayyuhal-lazīna āmanū izā qīla lakum tafassahū fil-majālisi fafsahū yafsahillāhu lakum, wa izā qīlansyuzū fansyuzū yarfa'illāhul-lazīna āmanū minkum wal-lazīna ūtul-'ilma darajāt, wallāhu bimā ta'malūna khabīr.

⁶ Gregory Vial, “Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda,” *The Journal of Strategic Information Systems* 28, no. 2 (June 1, 2019): 118–44, <https://doi.org/10.1016/J.JSIS.2019.01.003>.

⁷ Muhammad Khotibul Umam, Muhammad Imam Haudli, and Siti Aimah, “Transformasi Digital Dalam Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam : Tantangan Dan Peluang,” 2025, 361–69.

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu 'Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,' lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, 'Berdirilah,' (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mujādalah 58: 11)

Ayat ini memberikan landasan normatif yang kuat bahwa pengembangan ilmu pengetahuan dan kualitas kelembagaan termasuk melalui pemanfaatan teknologi digital merupakan amanah yang harus diupayakan secara sungguh-sungguh. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, digitalisasi yang baik adalah yang mampu mengangkat derajat kualitas pendidikan dan pelayanan kepada seluruh sivitas akademika.⁸ Penelitian ini tidak hanya berpijak pada kerangka teori ilmiah modern, tetapi juga dilandasi oleh nilai-nilai dan ajaran Al-Qur'an sebagai sumber normatif tertinggi dalam Islam.

Sebagai penelitian dalam konteks manajemen pendidikan Islam, dimensi teologis merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kerangka konseptual penelitian ini. Sejumlah ayat Al-Qur'an memberikan landasan normatif yang kuat tentang pentingnya pengelolaan yang baik, pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi, transparansi, dan amanah—yang semuanya berkaitan erat dengan tema inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital

⁸ Wahyu Fitriana, Edi Mulyadi, and Eliadi Hardian, "Evaluation of the Implementation of Digital-Based Academic Administration in the Society 5.0 Era," *Journal of English Language and Education* 10, no. 4 (2025): 2025.

dalam institusi pendidikan Islam tidak semata-mata bergantung pada aspek teknis dan administratif, melainkan juga pada peran aktif pendidik dalam memberikan penguatan agar perilaku siswa senantiasa positif, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan⁹.

Selain ayat QS. Al-Mujādalah (58): 11 yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang, terdapat beberapa ayat Al-Qur'an lain yang menjadi landasan teologis penelitian ini, sebagaimana diuraikan berikut ini.

QS. Al-Anbiyā' (21): 80 Pemanfaatan Teknologi dan Inovasi sebagai Karunia Allah

وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ

Wa 'allamnāhu san'ata labūsin lakum liuhsinakum min ba'sikum fahal antum syākirūn.

Artinya: “Dan Kami ajarkan kepada Dawud pembuatan baju besi untuk kamu, guna melindungi kamu dalam peperangan; apakah kamu bersyukur (kepada Allah)?” (QS. Al-Anbiyā' 21: 80)

Ayat ini mengisahkan bagaimana Allah SWT mengajarkan kepada Nabi Dawud a.s. teknik pembuatan baju besi (teknologi) sebagai bentuk inovasi yang memberikan kemaslahatan bagi umat manusia. Dalam konteks penelitian ini, ayat tersebut memberikan landasan teologis yang kuat bahwa inovasi dan pengembangan teknologi—termasuk teknologi digital dalam manajemen pendidikan Islam—merupakan bagian dari karunia Allah yang harus disyukuri

⁹ E Putra and M Yanto, “Manajemen Kelas: Meningkatkan Keberhasilan Siswa—Tinjauan Meta-Analisis,” *Cogent Education* 12, no. 1 (2025): 2458630, <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458630>.

melalui pemanfaatan yang optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kemaslahatan. Sebagaimana baju besi dirancang untuk melindungi, sistem digital dalam manajemen pendidikan Islam dirancang untuk melindungi dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan bagi seluruh sivitas akademika. Inovasi dalam pandangan Islam bukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai agama, melainkan merupakan manifestasi dari rasa syukur kepada Allah melalui pemanfaatan akal dan ilmu yang dikaruniakan-Nya.

QS. An-Nisā' (4): 58 Amanah dan Akuntabilitas dalam Pengelolaan

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Innallāha ya'murukum an tu'addul-amānāti ilā ahlihā, wa izā hakamtum bainan-nāsi an tahkumū bil-'adli. Innallāha ni'immā ya'izukum bih. Innallāha kāna samī'an basīrā.

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.” (QS. An-Nisā' 4: 58)

Ayat ini memiliki relevansi yang sangat mendalam dengan tema penelitian ini. Prinsip amanah (menyampaikan kepercayaan kepada yang berhak) dan ‘adalah (berlaku adil dalam memutuskan) merupakan dua pilar utama tata kelola yang baik dalam perspektif Islam. Dalam konteks inovasi transformasi digital manajemen pendidikan Islam, ayat ini memberikan pesan normatif bahwa:

(1) pengelolaan data akademik, kepegawaian, dan keuangan secara digital harus dijalankan dengan prinsip amanah—data harus akurat, aman, dan hanya dapat diakses oleh pihak yang berwenang; (2) sistem digital harus dirancang dan dioperasikan secara adil, sehingga seluruh sivitas akademika mendapatkan layanan yang setara; dan (3) digitalisasi manajemen bukan semata efisiensi teknis, melainkan juga perwujudan tanggung jawab moral kepada Allah SWT atas amanah pengelolaan institusi pendidikan Islam. Dengan demikian, transformasi digital dalam manajemen IAIN Curup harus dipahami sebagai implementasi nilai amanah dan ‘adalah dalam konteks tata kelola modern berbasis teknologi termasuk keadilan dalam mengakomodasi keberagaman yang ada. Indonesia adalah negara multikultural, sehingga multikulturalismenya dapat bernilai positif karena kekayaan nilai budaya, namun juga berpotensi negatif apabila kebijakan yang diterapkan justru menjadi faktor pemicu konflik budaya yang berafiliasi dengan ras, agama, dan kelompok etnis¹⁰.

QS. Al-Ra’d (13): 11 Perubahan dan Inovasi sebagai Inisiatif Manusia

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Innallāha lā yugayyiru mā biqaumin hattā yugayyirū mā bi'anfusihim.

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (QS. Al-Ra’d 13: 11)

¹⁰ M Yanto, “Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen Sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan Di Indonesia,” *RISE – Jurnal Internasional Sosiologi Pendidikan* 11, no. 3 (2022): 263–90, <https://doi.org/10.17583/rise.10483>.

Ayat yang sangat populer ini merupakan salah satu fondasi teologis terkuat bagi konsep inovasi dan perubahan dalam Islam. Prinsip bahwa Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka berusaha mengubah diri mereka sendiri memberikan justifikasi teologis yang kokoh bagi upaya transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam. Ayat ini menegaskan bahwa perubahan menuju kualitas pengelolaan yang lebih baik melalui inovasi teknologi digital bukan hanya diperbolehkan, melainkan merupakan kewajiban moral dan keharusan bagi institusi pendidikan Islam yang ingin meningkatkan kualitas layanannya. Dalam konteks IAIN Curup, transformasi digital manajemen adalah bentuk ikhtiar kolektif seluruh sivitas akademika untuk mengubah keadaan institusi menuju tata kelola yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Inisiatif inovasi digital yang dilakukan oleh pimpinan dan seluruh elemen IAIN Curup merupakan perwujudan nyata dari prinsip Al-Qur'an ini: bahwa perubahan positif dimulai dari tekad, komitmen, dan tindakan nyata manusia itu sendiri, dan Allah SWT akan meridhoi serta memudahkan jalan bagi mereka yang bersungguh-sungguh dalam melakukan kebaikan.

Ketiga ayat Al-Qur'an di atas, bersama dengan QS. Al-Mujādalah (58): 11 yang telah diuraikan dalam latar belakang, membentuk suatu kerangka teologis yang komprehensif bagi penelitian ini. Kerangka teologis ini dapat diringkas dalam empat prinsip utama: (1) pemanfaatan teknologi dan inovasi sebagai wujud rasa syukur atas karunia Allah (QS. Al-Anbiyā' [21]: 80); (2) pengelolaan berbasis amanah dan keadilan sebagai kewajiban moral pemimpin (QS. An-Nisā' [4]: 58); (3) perubahan menuju kebaikan sebagai inisiatif yang

harus dimulai dari diri sendiri (QS. Al-Ra'd [13]: 11); dan (4) pengembangan ilmu dan peningkatan kualitas kelembagaan sebagai jalan untuk mengangkat derajat (QS. Al-Mujādalah [58]: 11). Keempat prinsip ini menjadi kompas normatif yang mewarnai seluruh analisis dan interpretasi penelitian ini.

Meskipun urgensinya tidak diragukan, implementasi transformasi digital dalam institusi pendidikan secara global tidaklah berjalan mulus. Westerman, Bonnet, dan McAfee menegaskan bahwa transformasi digital yang gagal lebih sering disebabkan oleh tantangan kepemimpinan dan budaya organisasi daripada keterbatasan teknologi itu sendiri.¹¹ Berbagai studi mengidentifikasi beberapa hambatan utama yang konsisten muncul: (1) resistensi terhadap perubahan dari SDM yang terbiasa dengan sistem konvensional; (2) kesenjangan literasi digital yang signifikan antar-generasi dan antar-unit; (3) keterbatasan infrastruktur teknologi, khususnya di institusi yang berada di daerah; (4) lemahnya strategi manajemen perubahan yang terstruktur; serta (5) ketidaksesuaian antara kebijakan digitalisasi yang dirumuskan dengan praktik implementasi di lapangan.¹²

Dalam konteks PTKIN, tantangan-tantangan tersebut bertambah kompleks karena adanya dimensi nilai dan budaya keislaman yang harus dijaga. Zeki Yusuf mencatat bahwa lembaga pendidikan Islam menghadapi dilema antara tuntutan modernisasi digital dan keharusan mempertahankan identitas

¹¹ George Westerman, Didier Bonnet, and Andrew McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation* (Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2014).

¹² Masthur Thoyib, "Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Sebagai Respon Terhadap Perubahan Sosial dan Teknologi Global," *Sindoro: Cendikia Pendidikan* 17, no. 10 (August 14, 2025): 11–20, <https://doi.org/10.99534/25JZWC36>.

keislaman dalam tata kelola mereka.¹³ Ketegangan ini seringkali mengakibatkan implementasi yang bersifat setengah-setengah secara teknis sistem digital diadopsi, namun secara kultural dan manajerial perubahan yang substansial belum terwujud. Transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam karenanya menuntut pendekatan yang tidak hanya teknis, tetapi juga manajerial, kultural, dan berbasis nilai.

Kondisi ini tercermin dalam berbagai temuan empiris dari penelitian terdahulu. Studi tentang digitalisasi di lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa meskipun adopsi sistem informasi telah berjalan, pemanfaatannya masih jauh dari optimal. Inkonsistensi penggunaan sistem oleh tenaga pengajar, rendahnya literasi digital di kalangan tenaga kependidikan, serta lemahnya mekanisme evaluasi dan monitoring menjadi permasalahan yang berulang ditemukan.¹⁴ Lebih jauh, Adzkiyaunuha menunjukkan bahwa upaya transformasi digital di banyak lembaga pendidikan Islam masih bersifat parsial—hanya menyentuh aspek tertentu tanpa pendekatan yang holistik dan terintegrasi.¹⁵

IAIN Curup sebagai salah satu PTKIN yang berlokasi di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu, tidak luput dari dinamika tersebut. Sebagai institusi dengan lebih dari ribuan mahasiswa aktif dan ratusan

¹³ Zeki Yusuf, “Intergrasi Teknologi Digital Dalam Lembaga Pendidikan Islam: (Tantangan Dan Peluang).”

¹⁴ Muhammad Irsyad Baitussalam and Achmad Basofitrah, “Integrating Digital Transformation in Islamic Educational Institutions : Challenges and Opportunities for Sustainable Management” 01, no. 01 (2025): 11–20.

¹⁵ Moh. Adzkiyaunuha, “Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang dan Tantangan Moh. Adzkiyaunuha,” *Idaaratul 'Ulum* 5, no. 2 (2023): 102–13, <https://doi.org/https://oi.org/10.70688/idaarotululum.v5i2.359>.

dosen serta tenaga kependidikan, IAIN Curup menghadapi tantangan pengelolaan yang semakin kompleks seiring pertumbuhannya. Dalam merespons tuntutan modernisasi, IAIN Curup telah mengimplementasikan sejumlah sistem digital mencakup: Sistem Informasi Akademik (SIKAD) untuk pengelolaan akademik, SEVIMA Edlink sebagai platform pembelajaran digital, SIMPEG 5 untuk manajemen kepegawaian, E-BKD untuk pelaporan beban kerja dosen, serta PUSAKA SuperApps Kemenag untuk layanan kepegawaian terintegrasi.

Penelitian Permanasari, Warsah, dan Warlizasusi (2025) yang mengkaji manajemen sistem informasi akademik di IAIN Curup menemukan bahwa implementasi SIKAD masih menghadapi sejumlah kelemahan dalam perencanaan strategis dan pemerataan pemanfaatan.¹⁶ Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi digital di IAIN Curup, meskipun telah berjalan, belum mencapai tingkat optimalisasi yang diharapkan. Realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan antara potensi teknologi yang tersedia dengan kualitas pemanfaatannya dalam praktik manajemen sehari-hari.

Hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti di IAIN Curup mengkonfirmasi dan memperkaya temuan tersebut. Dari wawancara dengan beberapa dosen, terungkap bahwa: (1) sebagian dosen masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fitur-fitur tertentu dalam SIKAD dan E-BKD, terutama mereka yang berasal dari generasi yang kurang terpapar teknologi digital sejak dini; (2) pemanfaatan SEVIMA Edlink untuk

¹⁶ Revi Permanasari, Idi Warsah, and Jumira Warlizasus, "Academic Information Systems Management at IAIN Curup" 10, no. 4 (2025): 110–18.

pembelajaran daring masih bervariasi secara signifikan antar-dosen—ada yang memanfaatkannya secara intensif, namun ada pula yang hanya menggunakannya secara minimal demi memenuhi kewajiban administratif; dan (3) belum semua unit kerja memiliki pemahaman yang seragam tentang prosedur dan standar penggunaan sistem digital.

Sementara itu, dari wawancara dengan mahasiswa, diperoleh informasi bahwa layanan akademik digital secara umum dinilai lebih efisien dibanding sebelumnya, namun masih terdapat keluhan tentang ketidakstabilan sistem pada periode-periode tertentu (seperti awal semester saat banyak mahasiswa mengakses SIAKAD secara bersamaan) dan kurang responsifnya sebagian dosen dalam merespons interaksi digital di platform pembelajaran.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital di IAIN Curup merupakan proses yang kompleks, dinamis, dan multidimensi. Ia tidak sekadar soal pengadaan dan penerapan sistem teknologi, melainkan tentang bagaimana inovasi digital itu dimaknai, diadopsi, diintegrasikan, dan dievaluasi dalam konteks manajemen pendidikan Islam yang memiliki nilai dan karakteristik tersendiri.¹⁷

Tinjauan terhadap literatur yang ada mengungkapkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan. Pertama, sebagian besar kajian tentang transformasi digital dalam pendidikan Islam berfokus pada aspek pembelajaran dan kurikulum, sementara kajian tentang inovasi transformasi digital dalam fungsi manajerial—khususnya integrasi akademik, SDM, dan

¹⁷ Zeki Yusuf, “Intergrasi Teknologi Digital Dalam Lembaga Pendidikan Islam: (Tantangan Dan Peluang).”

keuangan secara holistik—di PTKIN masih sangat terbatas.¹⁸ Kedua, studi yang mengkaji IAIN Curup secara spesifik masih minim dan belum komprehensif. Ketiga, belum ada penelitian yang secara eksplisit menganalisis inovasi transformasi digital sebagai proses yang sarat nilai-nilai Islam, bukan sekadar proses teknis-administratif.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, penelitian tentang inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup memiliki urgensi dan signifikansi yang tinggi—baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini berpotensi menghasilkan model inovasi transformasi digital yang kontekstual dan berbasis nilai Islam, yang dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan berharga bagi IAIN Curup dan PTKIN lainnya dalam merumuskan strategi transformasi digital yang lebih efektif, inklusif, dan selaras dengan misi pendidikan Islam.¹⁹

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang menjadi dasar perlunya penelitian ini dilakukan: Implementasi sistem digital (SIKAD, SEVIMA Edlink, SIMPEG 5, E-BKD, dan PUSAKA SuperApps) di IAIN Curup telah berjalan, namun pemanfaatannya belum optimal dan belum merata di seluruh unit dan pengguna. Masih terdapat kesenjangan literasi digital yang signifikan di antara dosen dan

¹⁸ Zeki Yusuf.

¹⁹ Zalisman Zalisman, Asmidaryani Asmidaryani, and Haryuni Hariati, “Transformasi Tata Kelola Perguruan Tinggi Berbasis Teknologi: Tantangan dan Peluang Dalam Penyelenggaraan Universitas Islam Masa D,” *Inteligensi : Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (January 3, 2025): 87–104, <https://doi.org/10.33366/ILG.V7I2.6188>.

tenaga kependidikan IAIN Curup, yang berdampak pada inkonsistensi penggunaan sistem digital. Belum tersedia model inovasi transformasi digital yang komprehensif dan kontekstual untuk manajemen pendidikan Islam di PTKIN yang mengintegrasikan dimensi teknologi, SDM, kepemimpinan, dan nilai-nilai Islam. Faktor-faktor pendukung dan penghambat transformasi digital dalam konteks spesifik PTKIN seperti IAIN Curup belum dipetakan secara menyeluruh dan empiris. Kajian tentang bagaimana nilai-nilai Islam (amanah, 'adalah, ihsan, masalahah) diintegrasikan dalam praktik transformasi digital manajemen PTKIN masih sangat terbatas dalam literatur yang ada.

Penelitian ini mengklaim kebaruan (*novelty*) dalam beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian-penelitian sebelumnya. Kebaruan-kebaruan tersebut dapat dirangkum dalam tabel berikut.

Aspek	Penelitian Sebelumnya	Kebaruan Penelitian Ini
Cakupan Manajemen	Sebagian besar fokus pada satu aspek (akademik atau SDM atau keuangan) secara terpisah	Mengkaji tiga aspek manajemen (akademik, SDM, keuangan) secara holistik dan terintegrasi dalam satu studi
Konteks Institusi	Mayoritas dilakukan di madrasah, sekolah Islam, atau PTKIN besar di kota besar	Mengkaji PTKIN di daerah (Bengkulu) dengan karakteristik dan tantangan yang berbeda
Dimensi Nilai Islam	Nilai Islam hanya disebut sebagai konteks, bukan dianalisis sebagai variabel yang mempengaruhi proses Transformasi	Menganalisis secara eksplisit bagaimana nilai-nilai Islam (amanah, 'adalah, ihsan, masalahah) terintegrasi dalam praktik transformasi digital
Pendekatan Inovasi	Memandang transformasi digital sebagai implementasi teknologi	Memandang transformasi digital sebagai proses inovasi manajerial yang melibatkan dimensi teknis, kultural, dan nilai
Model yang Dihasilkan	Umumnya tidak menghasilkan model konseptual yang dapat digeneralisasi	Merumuskan model inovasi transformasi digital yang kontekstual untuk manajemen pendidikan Islam di PTKIN

Tabel 1.1 Kebaruan Penelitian

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup?
2. Bagaimana inovasi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia di IAIN Curup?
3. Bagaimana inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan di IAIN Curup?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mendeskripsikan secara mendalam inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup, mencakup bentuk inovasi yang diterapkan, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta dampaknya terhadap efektivitas pengelolaan akademik.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan inovasi transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia di IAIN Curup, mencakup bentuk inovasi yang diterapkan, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta dampaknya terhadap profesionalisme dan akuntabilitas pengelolaan SDM.

3. Menganalisis dan mendeskripsikan inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan di IAIN Curup, mencakup bentuk inovasi yang diterapkan, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, serta dampaknya terhadap transparansi dan akuntabilitas keuangan institusi.

D. Fokus Penelitian

Mengingat luasnya cakupan transformasi digital dalam pendidikan tinggi, penelitian ini membatasi fokus kajian pada tiga aspek manajemen utama di IAIN Curup, yaitu: (1) manajemen akademik—mencakup implementasi dan pemanfaatan SIAKAD serta SEVIMA Edlink; (2) manajemen sumber daya manusia—mencakup implementasi SIMPEG 5, E-BKD, dan PUSAKA SuperApps Kemenag; serta (3) manajemen keuangan—mencakup sistem penganggaran dan pelaporan keuangan digital.

Penelitian ini tidak mencakup aspek teknis pengembangan sistem (*software engineering*), kajian tentang keamanan siber (*cybersecurity*), maupun aspek pedagogis transformasi pembelajaran digital secara mendalam. Penelitian juga dibatasi pada konteks IAIN Curup sebagai kasus tunggal (*single case study*) pada periode Tahun Akademik 2025/2026, sehingga generalisasi temuan ke PTKIN lain harus dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan konteks kelembagaan.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang cakupan penelitian ini, berikut diuraikan ruang lingkup penelitian dari berbagai dimensi.

Dimensi	Ruang Lingkup
Subjek Penelitian	Pimpinan institusi, kepala unit teknis, dosen, dan tenaga kependidikan IAIN Curup yang terlibat langsung dalam proses transformasi digital
Objek Penelitian	Inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik (SIKAD, SEVIMA Edlink), manajemen SDM (SIMPEG 5, E-BKD, PUSAKA), dan manajemen keuangan (sistem keuangan digital)
Lokasi Penelitian	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu
Waktu Penelitian	Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026 (Desember 2025 – Mei 2026)
Pendekatan	Kualitatif dengan metode studi kasus tunggal (single case study)
Landasan Teori	Diffusion of Innovations (Rogers), Technology Acceptance Model (Davis), UTAUT (Venkatesh et al.), dan nilai-nilai manajemen pendidikan Islam

Tabel 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan beberapa kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam. Pertama, memperkaya perspektif tentang inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam pada level perguruan tinggi, khususnya PTKIN. Kedua, menghasilkan model inovasi transformasi digital yang mengintegrasikan dimensi teknologi, manusia, kepemimpinan, dan nilai-nilai Islam secara sinergis. Ketiga, memberikan kontribusi bagi pengembangan dan pengujian model-model teori adopsi

teknologi (TAM, DOI Rogers, UTAUT) dalam konteks pendidikan Islam yang memiliki karakteristik nilai unik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak:

- a. Bagi Pimpinan IAIN Curup — hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi yang komprehensif dan dasar pertimbangan strategis dalam merumuskan kebijakan pengembangan transformasi digital yang lebih efektif, inklusif, dan berkelanjutan.
- b. Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan — penelitian ini dapat menjadi referensi untuk memahami posisi mereka dalam ekosistem transformasi digital dan mengoptimalkan pemanfaatan sistem digital yang tersedia dalam mendukung kinerja akademik serta kualitas pelayanan.
- c. Bagi Mahasiswa — secara tidak langsung, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan akademik yang diterima oleh mahasiswa melalui rekomendasi perbaikan sistem yang dihasilkan.
- d. Bagi Institusi Pendidikan Islam Lainnya — temuan dan model yang dihasilkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau *best practice* bagi PTKIN dan lembaga pendidikan Islam lainnya yang sedang atau akan melaksanakan transformasi digital.

3. Manfaat Kebijakan

Bagi pengambil kebijakan di lingkungan Kementerian Agama RI dan perguruan tinggi keagamaan Islam, penelitian ini diharapkan menjadi masukan berbasis bukti empiris dalam merancang kebijakan transformasi digital yang responsif terhadap kebutuhan riil di lapangan, memperhitungkan keberagaman kesiapan SDM dan infrastruktur, serta selaras dengan misi dan nilai-nilai pendidikan Islam.

BAB II

LANDASAN TEORITIK DAN PENELITIAN RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Transformasi Digital dalam Organisasi Pendidikan

Transformasi digital adalah proses perubahan menyeluruh dalam organisasi yang memanfaatkan teknologi digital untuk mengubah cara kerja, model layanan, dan interaksi dengan pemangku kepentingan, sehingga menciptakan nilai baru dan efisiensi yang lebih besar. Dalam literatur manajemen kontemporer, transformasi digital didefinisikan sebagai integrasi teknologi digital ke dalam seluruh aspek operasional organisasi yang berujung pada perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi dan memberikan nilai.¹

Westerman, Bonnet, dan McAfee memperkenalkan model dua pilar transformasi digital yang sering dijadikan acuan dalam kajian manajemen. Pilar pertama adalah Pemanfaatan Teknologi Digital yang mencakup infrastruktur TIK, pengembangan aplikasi, dan analitik berbasis data. Pilar kedua adalah Kemampuan Kepemimpinan yang mencakup visi digital, tata kelola, dan budaya organisasi.² Transformasi yang berhasil membutuhkan keseimbangan antara keduanya; teknologi

¹ Sascha Kraus et al., "Digital Transformation in Business and Management Research: An Overview of the Current Status Quo," *International Journal of Information Management* 63 (April 1, 2022): 102466, <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2021.102466>.

² George Westerman, Didier Bonnet, and McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*.

canggih tanpa kepemimpinan yang adaptif akan berujung pada investasi yang sia-sia, demikian pula sebaliknya.

Vial menegaskan bahwa transformasi digital merupakan proses perubahan organisasi yang dipicu oleh pemanfaatan teknologi digital secara strategis untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan nilai layanan.³ Berbeda dengan sekadar digitalisasi yang berarti mengubah informasi dari format analog ke digital atau digitasi yang berarti mengotomasi proses yang sudah ada transformasi digital mencakup perubahan menyeluruh pada cara pikir, model bisnis, budaya, dan ekosistem organisasi.

Dalam konteks pendidikan, buku *Transformasi Digital (Pengantar Literasi Digital untuk Mahasiswa)* mendefinisikan transformasi digital sebagai proses pemanfaatan teknologi digital secara terpadu dengan sumber daya manusia dan proses bisnis untuk meningkatkan performa lembaga.⁴ Definisi ini menegaskan tiga komponen yang tidak bisa dipisahkan: teknologi sebagai alat, manusia sebagai pelaku, dan proses bisnis sebagai arena transformasi. Hambatan utama transformasi digital mencakup keterbatasan sumber daya, rendahnya kesiapan kompetensi SDM, budaya organisasi yang belum

³ Vial, "Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda."

⁴ Endang Ratnawati Tita Aisyah, Melani Indriasari et al., *Transformasi Digital (Pengantar Literasi Digital Untuk Mahasiswa)*, Researchgate.Net, 2024, https://www.researchgate.net/profile/A-Said-Hasan-Basri/publication/362555651_Ensiklopedia_Karya_Ulama_Nusantara_-_Revisi_Full/links/62f143470b37cc34477e9b12/ENSIKLOPEDIA-KARYA-ULAMA-NUSANTARA-REVISI-FULL.pdf.

kondusif terhadap perubahan, lemahnya keamanan dan privasi data, serta integrasi sistem yang belum terencana dengan baik.⁵ Peserta didik yang belum mencapai ketuntasan biasanya diberikan program remedial oleh sekolah, yaitu program pembelajaran tambahan untuk membantu peserta didik memahami materi-materi yang belum dikuasainya, sehingga ia dapat mencapai tingkat ketuntasan yang diinginkan. Sebaliknya, sekolah juga mengadakan program pengayaan bagi peserta didik yang telah mencapai ketuntasan lebih awal, sehingga ia tidak menyia-nyiakan waktu yang tersedia⁶. Dengan demikian, keberhasilan transformasi digital tidak semata-mata ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi, tetapi juga oleh komitmen kelembagaan, kesiapan sumber daya manusia, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika teknologi yang terus berkembang

Lebih jauh, transformasi digital dalam pendidikan tinggi bukanlah sekadar proyek pengadaan perangkat. Ia menuntut perubahan pada mindset, pola kerja, budaya organisasi, serta tata kelola manajemen. Digitalisasi bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah perjalanan panjang yang memerlukan komitmen kelembagaan, kesiapan sumber daya

⁵ “What Is Digital Transformation, Digital Business Transformation? | SAP,” accessed November 28, 2025, https://www.sap.com/australia/resources/what-is-digital-transformation?utm_source=chatgpt.com.

⁶ M Yanto, “Manajemen Dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SMP Negeri 4 Rejang Lebong,” *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018), <https://doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>.

manusia, dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika teknologi yang terus berkembang.⁷

Akbar Iskandar menegaskan bahwa transformasi digital tidak sekadar penggunaan teknologi, tetapi merupakan perubahan paradigma yang memengaruhi budaya kerja, proses pembelajaran, serta pola interaksi antara guru, siswa, dan institusi pendidikan.⁸ Transformasi ini memungkinkan adanya percepatan distribusi pengetahuan, kemudahan akses sumber belajar, serta penguatan fleksibilitas pembelajaran melalui teknologi seperti *learning management system*, konferensi video, dan media digital lain yang memfasilitasi pembelajaran kapan pun dan di mana pun.⁹

Dalam konteks pendidikan Islam, dimensi transformasi digital perlu diselaraskan dengan nilai-nilai Islami seperti amanah, keadilan, transparansi, dan khidmat pada masyarakat. Konsep kematangan digital (*digital maturity*) relevan untuk memetakan posisi IAIN Curup dalam spektrum transformasi, mulai dari tahap Pemula (*Beginner*) hingga tahap Ahli (*Master*).¹⁰

⁷ Tita Aisyah, Melani Indriasari et al., *Transformasi Digital (Pengantar Literasi Digital Untuk Mahasiswa)*.

⁸ Akbar Iskandar et al., *Transformasi Digital Dalam Pembelajaran* (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2021).

⁹ IPM. Ir. Sigit Anggoro, S.T., M.T. et al., *Transformasi Digital Panduan Praktis Manajemen Berbasis Teknologi*, Cetakan I, (medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2021).

¹⁰ George Westerman, Didier Bonnet, and McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Bussiness Transformation*.

2. Inovasi dalam Manajemen Pendidikan Islam

Inovasi dalam manajemen pendidikan Islam merujuk pada upaya pembaruan yang disengaja dan terencana dalam sistem pengelolaan pendidikan guna meningkatkan mutu, efektivitas, dan relevansi lembaga pendidikan Islam. Inovasi tidak selalu berarti penciptaan sistem yang sepenuhnya baru, tetapi dapat berupa modifikasi, adaptasi, atau pengembangan praktik manajerial yang telah ada agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan konteks kelembagaan.¹¹ Dalam perspektif pendidikan Islam, inovasi manajemen harus tetap berpijak pada nilai-nilai dasar Islam seperti amanah, keadilan, profesionalitas, dan kemaslahatan.

Manajemen pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan evaluasi lembaga pendidikan yang dijiwai nilai-nilai Islam—meliputi akhlaq, ibadah, keadilan, dan amanah—untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.¹² Manajemen pendidikan Islam di era digital menuntut transformasi tata kelola agar layanan menjadi lebih efektif, aksesibel, dan responsif terhadap perubahan teknologi serta kebutuhan peserta didik.¹³

¹¹ Ahmad Zain Sarnoto, “Aspek Epistemologi Inovasi Dalam Manajemen” 5, no. 5 (2024): 6209–18.

¹² Marwan Syaban, “Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam,” *Al-Wardah* 12, no. 2 (2019): 131, <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>.

¹³ Nurdiana and Ulum, “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi.”

Fungsi-fungsi utama manajemen pendidikan Islam meliputi: (1) fungsi perencanaan (*planning*) menetapkan tujuan dan langkah-langkah strategis; (2) fungsi pengorganisasian (*organizing*) menstrukturkan sumber daya dan tugas; (3) fungsi pengarahan (*actuating*) menggerakkan dan memotivasi SDM; dan (4) fungsi pengendalian dan evaluasi (*controlling*) memantau capaian dan melakukan koreksi.¹⁴ Dalam konteks institusi Islam, unsur nilai-nilai seperti tawazun (keseimbangan), tawasuth (moderasi), ikhlas (ketulusan), dan khidmah (pelayanan) menjadi pembeda utama dibanding manajemen konvensional.

Konsep manajemen pendidikan Islam mengakar pada prinsip-prinsip Al-Qur'an yang menekankan integrasi ilmu, nilai spiritual, dan praktik manajerial yang berkeadaban.¹⁵ Seluruh fungsi manajerial *planning, organizing, actuating, controlling* harus dijalankan dalam bingkai nilai-nilai syariah, seperti amanah, ihsan, keadilan, dan tanggung jawab moral. Orientasi utama manajemen pendidikan Islam bukan hanya pencapaian hasil secara teknis, melainkan juga pembentukan lingkungan pendidikan yang mencerminkan akhlak dan prinsip keislaman.

Dalam konteks perguruan tinggi Islam, manajemen pendidikan Islam mencakup empat area utama: (1) Manajemen

¹⁴ A. Mujib, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2009).

¹⁵ Usep Suherman, *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, ed. Aas Masruroh (Jawa Barat: by Penerbit Widina Media Utama, 2024).

Akademik kurikulum, proses pembelajaran, KRS, KHS, dan wisuda; (2) Manajemen SDM pengelolaan data kepegawaian, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi; (3) Manajemen Keuangan sistem pembayaran, penganggaran, dan pelaporan keuangan yang transparan; dan (4) Manajemen Pelayanan layanan akademik terpadu, komunikasi internal, dan pengelolaan informasi kampus.¹⁶ Keempat area inilah yang menjadi objek analisis dalam penelitian ini.

Implementasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam tidak dapat dipahami hanya sebagai penggunaan perangkat teknologi, tetapi sebagai proses reformasi manajerial yang memperkuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan berbasis nilai-nilai Islam.¹⁷ Digitalisasi menjadi instrumen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan, memperluas akses informasi, mempercepat proses administrasi, serta membangun budaya kerja yang lebih transparan dan profesional sesuai prinsip pendidikan Islam.

3. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Akademik

Manajemen akademik merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan tinggi yang mencakup perencanaan, pelaksanaan,

¹⁶ M.Pd.I Dr. Drs. H. Sukarji, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA, 2021).

¹⁷ Irwan Fathurrochman et al., "The School Principals' Role in Education Management at the Regional Level: An Analysis of Educational Policy in the Industrial Revolution 4.0," *Proceedings of the International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2020)* 532, no. 532 (2021): 237–42, <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210227.042>.

pengendalian, dan evaluasi proses pembelajaran, kurikulum, serta layanan akademik. Dalam konteks transformasi digital, manajemen akademik mengalami pergeseran signifikan dari sistem manual dan administratif menuju sistem berbasis data, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.¹⁸

Inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik ditandai oleh pemanfaatan sistem informasi akademik (SIA), *learning management system* (LMS), serta platform digital lainnya untuk mendukung perencanaan akademik, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi kinerja akademik. Sistem digital memungkinkan institusi mengelola data akademik mahasiswa, dosen, dan kurikulum secara terintegrasi sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan berbasis bukti.¹⁹

Inovasi ini tidak hanya terlihat pada penggunaan aplikasi atau sistem digital, tetapi juga pada perubahan pola kerja dosen dan tenaga kependidikan, mekanisme pelayanan akademik, serta model interaksi antara mahasiswa dan institusi. Digitalisasi mendorong perubahan relasi antara institusi, dosen, dan mahasiswa—dari pola hierarkis menuju pola yang lebih kolaboratif dan partisipatif.²⁰

¹⁸ N. Selwyn, *Education and Technology: Key Issues and Debates*. (Bloomsbury Academic, 2016).

¹⁹ G. Dessler, *Human Resource Management (16th Ed.)*, 16th ed. (New York: Pearson Education, 2020).

²⁰ Yulia Yulia, Fajri Ismail, and Mardiah Astuti, “Analisis Inovasi Dan Perubahan Dalam Organisasi Pendidikan,” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4 (May 20, 2025), <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.346>.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik harus tetap berlandaskan pada nilai-nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan kemaslahatan. Pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan akademik diarahkan tidak hanya untuk mencapai efisiensi administratif, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pembinaan akademik yang berorientasi pada pengembangan karakter dan kompetensi mahasiswa secara holistik.²¹

Keberhasilan inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik sangat dipengaruhi oleh faktor kesiapan sumber daya manusia, dukungan kebijakan pimpinan, serta budaya organisasi akademik yang adaptif terhadap perubahan.²² Tanpa adanya kesiapan tersebut, digitalisasi akademik berpotensi hanya menghasilkan perubahan prosedural tanpa memberikan dampak substantif terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik perlu dipahami sebagai proses berkelanjutan yang melibatkan interaksi antara teknologi, aktor akademik, dan struktur kelembagaan.

²¹ Dita Durotun Nufus, Fatimah Tur Rizqi, and Encep Syarifudin, "Integration of Islamic Values and Technology in basic Education," *Jurnal WANIAMBEY: Journal of Islamic Education* 6, no. 1 (2025): 19–35.

²² M Fullan, *The New Meaning of Educational Change* (Routledge., 2007).

4. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan mencakup perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, serta kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, manajemen SDM tidak hanya berorientasi pada efisiensi kerja, tetapi juga pada pembinaan profesionalitas, etos kerja, dan integritas dosen serta tenaga kependidikan. Transformasi digital dalam manajemen SDM menghadirkan perubahan mendasar dalam cara institusi merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara sistematis dan berbasis data.²³

Inovasi transformasi digital dalam manajemen SDM ditandai dengan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian terintegrasi yang mencakup pengelolaan data dosen dan tenaga kependidikan, perencanaan kebutuhan SDM, penilaian kinerja, hingga pengembangan kompetensi. Sistem digital memungkinkan proses administrasi kepegawaian dilakukan secara lebih efisien, transparan, dan akuntabel, sekaligus mengurangi beban kerja administratif yang bersifat repetitif. Armstrong menegaskan bahwa manajemen SDM modern bergerak menuju *digital HRM*, yaitu pemanfaatan teknologi dalam sistem data SDM, presensi, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi.²⁴ Dessler menekankan bahwa sistem SDM digital memungkinkan lembaga

²³ OECD, "Education at a Glance 2019," *Education at a Glance: OECD Indicators*, Education at a Glance, 2019, <https://doi.org/10.1787/F8D7880D-EN>.

²⁴ Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. (London, 2020).

mengelola beban kerja dan produktivitas secara lebih objektif dan terukur.²⁵ Dalam perspektif pendidikan Islam, digitalisasi sistem kepegawaian berpotensi meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses penilaian kinerja, promosi, dan pengembangan karier, sehingga meminimalkan praktik subjektivitas.

Pemanfaatan platform digital untuk penilaian kinerja dosen, pemetaan kompetensi, serta pelatihan berbasis daring memungkinkan institusi merancang strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Praktik ini mendukung terciptanya manajemen SDM yang berbasis kinerja (*performance-based management*) dan pengambilan keputusan berbasis data empiris (*data-driven decision making*).²⁶ Keberhasilan inovasi transformasi digital dalam manajemen SDM sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Resistensi terhadap perubahan, keterbatasan literasi digital, serta kurangnya dukungan kebijakan dapat menjadi faktor penghambat utama.²⁷ Oleh karena itu, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif menjadi kunci dalam mendorong penerimaan teknologi serta membangun budaya kerja yang adaptif dan kolaboratif.

²⁵ Dessler, *Human Resource Management (16th Ed.)*.

²⁶ Nadira Dayo, Imran Moriani, and Zameer Maznani, *Book Review: The New Meaning of Educational Change*, 2019, <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21177.01124>.

²⁷ A. Nata, *Manajemen Pendidikan Islam Di Era Globalisasi* (Jakarta: Kencana, 2020).

5. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan aspek strategis dalam tata kelola perguruan tinggi yang berkaitan dengan perencanaan anggaran, pengelolaan keuangan, dan akuntabilitas institusi. Perkembangan teknologi mendorong penerapan sistem keuangan berbasis digital yang menurut Romney dan Steinbart berfungsi meningkatkan keandalan data keuangan, mempercepat pelaporan, dan meminimalkan kesalahan administrasi.²⁸

Inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan ditandai dengan pemanfaatan sistem informasi keuangan terintegrasi yang mendukung perencanaan, pelaksanaan, pencatatan, serta pelaporan keuangan secara digital.²⁹ Sistem keuangan berbasis teknologi memungkinkan proses pengelolaan anggaran dilakukan secara *real-time*, terdokumentasi dengan baik, dan mudah diaudit, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas serta meminimalkan risiko kesalahan administratif.

Cordella dan Paletti menekankan bahwa pemerintah sebagai platform digital menghasilkan nilai publik melalui keterbukaan dan kolaborasi yang difasilitasi teknologi.³⁰ Prinsip ini sangat relevan bagi perguruan tinggi Islam yang mengelola dana publik. Transformasi digital mendorong pergeseran dari pola pengelolaan keuangan yang

²⁸ Marshall B. Romney and Paul J. Steinbart, *Accounting Information Systems, Global Edition* (Pearson Higher Ed, 2020).

²⁹ Dayo, Moriani, and Maznani, *Book Review: The New Meaning of Educational Change*.

³⁰ Antonio Cordella and Andrea Paletti, "Government as a Platform , Orchestration , and Public Value Creation : The Italian Case," 2019, <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101409>.

bersifat administratif dan tertutup menuju sistem yang lebih transparan, partisipatif, dan berbasis data. Mulyasa menegaskan bahwa penguatan manajemen lembaga pendidikan Islam harus mencakup aspek transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya.³¹ Dunleavy et al. menambahkan bahwa tata kelola era digital (*digital-era governance*) menuntut institusi publik untuk mengintegrasikan teknologi sebagai instrumen keterbukaan dan pelayanan publik yang lebih baik.³²

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan harus diposisikan sebagai sarana untuk memperkuat prinsip *good governance* melalui keterbukaan dan akuntabilitas publik.³³ Prinsip amanah dalam Islam menemukan relevansinya melalui sistem keuangan digital yang terbuka, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun administratif. Keberhasilan inovasi ini sangat dipengaruhi oleh kesiapan sistem, kompetensi SDM, serta komitmen pimpinan institusi.

³¹ E Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

³² Patrick Dunleavy et al., "New Public Management Is Dead — Long Live Digital-Era Governance," *Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (July 1, 2006), <https://doi.org/10.1093/jopart/mui057>.

³³ L Hasanah, "The Role of Institutional Support in Reducing Administrative Workload Among Islamic University Lecturers," *Journal of Higher Education Studies*, 2020.

6. Kerangka Teori Adopsi Teknologi

a. Model Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance Model — TAM)

Dikembangkan oleh Fred Davis pada tahun 1989, Technology Acceptance Model (TAM) adalah salah satu model yang paling sering digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan niat pengguna (*Behavioral Intention to Use*) dan penggunaan aktual (*Actual System Use*) dari suatu sistem informasi. Model ini berakar dari Teori Aksi Beralasan (*Theory of Reasoned Action* – TRA) yang dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen, tetapi disederhanakan dan disesuaikan untuk konteks adopsi teknologi.³⁴

TAM menjelaskan niat pengguna untuk mengadopsi teknologi baru berdasarkan dua variabel utama. Pertama, *Perceived Usefulness* (PU) atau Kegunaan yang Dipersepsikan, yaitu sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Kedua, *Perceived Ease of Use* (PEOU) atau Kemudahan Penggunaan yang Dipersepsikan, yaitu sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu tidak memerlukan banyak usaha.

³⁴ “PENGUNAAN TAM (TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL) UNTUK KEPERLUAN PENELITIAN – School of Information Systems,” accessed November 28, 2025, <https://sis.binus.ac.id/2016/12/13/penggunaan-tam-technology-acceptance-model-untuk-keperluan-penelitian/>.

Hubungan antara kedua variabel ini bersifat kausal: PEOU memengaruhi PU secara langsung (sistem yang mudah digunakan cenderung dipersepsikan lebih berguna), dan keduanya secara bersama-sama memengaruhi niat penggunaan yang pada akhirnya menentukan perilaku penggunaan aktual.³⁵ Model ini sangat relevan untuk menganalisis penerimaan SIAKAD, SEVIMA Edlink, SIMPEG, dan sistem digital lainnya oleh dosen, staf, dan mahasiswa IAIN Curup.

Untuk penelitian yang lebih komprehensif, perluasan TAM juga relevan dipertimbangkan. TAM 2 (Venkatesh & Davis, 2000) menambahkan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi PU dan PEOU, seperti norma subjektif (tekanan sosial dari rekan kerja atau atasan) dan relevansi pekerjaan (*Job Relevance*). TAM 3 (Venkatesh & Bala, 2008) mengintegrasikan variabel kualitas sistem (*System Quality*), kualitas informasi (*Information Quality*), dan kondisi yang memfasilitasi (*Facilitating Conditions*)—ketersediaan sumber daya dan dukungan teknis—yang semuanya relevan dalam konteks Transformasi Digital PTKIN.³⁶

³⁵ F. D. Davis, *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*, *MIS Quarterly*, 11th ed., 1989.

³⁶ Viswanath Venkatesh et al., “User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1,” *MIS Quarterly* 27 (September 1, 2003): 425–78, <https://doi.org/10.2307/30036540>.

b. Teori Difusi Inovasi (Diffusion of Innovations — DOI)

Dikembangkan oleh Everett M. Rogers, Teori Difusi Inovasi menjelaskan proses penyebaran inovasi dalam sebuah sistem sosial dari waktu ke waktu. DOI menekankan peran karakteristik inovasi dalam menentukan tingkat adopsi di kalangan anggota sistem sosial.³⁷ DOI sangat penting dalam penelitian ini karena transformasi digital adalah bentuk inovasi yang harus diterima oleh seluruh institusi, bukan hanya individu.

Rogers mengidentifikasi lima elemen kunci dalam proses difusi inovasi. Pertama, **Inovasi** itu sendiri dalam penelitian ini berupa sistem digital (SIKAD, E-BKD, SIMPEG) dan perubahan proses manajerial yang menyertainya. Kedua, **Saluran Komunikasi** cara informasi tentang inovasi disebarkan, mencakup pelatihan formal, sosialisasi pimpinan, dan komunikasi informal antar unit kerja. Ketiga, **Waktu** kecepatan adopsi yang biasanya digambarkan dalam kurva S, mulai dari kelompok *Innovators*, *Early Adopters*, *Early Majority*, *Late Majority*, hingga *Laggards*. Keempat, **Sistem Sosial** komunitas akademik dan administrasi IAIN Curup sebagai arena penyebaran inovasi.³⁸

Rogers juga mengidentifikasi lima tahap dalam proses adopsi inovasi oleh individu: (1) **Knowledge** (Pengetahuan) individu

³⁷ Everett M Rogers and M Everett, *DIFFUSION OF Third Edition*, n.d.

³⁸ Rogers and Everett.

pertama kali mengetahui keberadaan inovasi; (2) **Persuasion** (Persuasi) individu membentuk sikap positif atau negatif terhadap inovasi; (3) **Decision** (Keputusan) individu memutuskan untuk mengadopsi atau menolak inovasi; (4) **Implementation** (Implementasi) individu mulai menggunakan inovasi; dan (5) **Confirmation** (Konfirmasi) individu mencari penguatan atas keputusan adopsinya.

Keberhasilan adopsi dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap lima karakteristik inovasi: (1) **Keunggulan Relatif** (*Relative Advantage*) sejauh mana sistem digital dipandang lebih baik daripada sistem manual; (2) **Kesesuaian** (*Compatibility*) sejauh mana sistem digital konsisten dengan nilai-nilai yang ada, termasuk kesesuaian dengan budaya kerja Islami; (3) **Kompleksitas** (*Complexity*) sejauh mana sistem digital dipandang sulit digunakan; (4) **Kemampuan Diuji Coba** (*Trialability*) sejauh mana inovasi dapat dicoba dalam skala kecil sebelum adopsi penuh; dan (5) **Kemampuan Diamati** (*Observability*) sejauh mana hasil inovasi terlihat jelas oleh orang lain.

c. Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)

Model UTAUT dikembangkan oleh Venkatesh, Morris, Davis, dan Davis pada tahun 2003 dengan mengintegrasikan delapan teori penerimaan teknologi sebelumnya, termasuk TAM, Theory of Planned Behavior (TPB), Social Cognitive Theory (SCT), dan lainnya.³⁹

³⁹ Venkatesh et al., "User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1."

Model ini menekankan bahwa penerimaan dan penggunaan teknologi dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, dan kondisi organisasi secara bersamaan.

UTAUT menjelaskan niat dan perilaku penggunaan teknologi melalui empat konstruk utama. Pertama, **Performance Expectancy** (Ekspektasi Kinerja) sejauh mana individu meyakini bahwa penggunaan sistem teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Konstruk ini merupakan prediktor terkuat dari niat perilaku dan berkaitan erat dengan *Perceived Usefulness* dalam TAM.⁴⁰

Kedua, **Effort Expectancy** (Ekspektasi Usaha) tingkat kemudahan penggunaan sistem teknologi yang dirasakan pengguna. Dalam lembaga pendidikan, sistem digital yang kompleks dan tidak ramah pengguna berpotensi menimbulkan resistensi, meskipun secara teknis bermanfaat. Ketiga, **Social Influence** (Pengaruh Sosial) sejauh mana individu merasakan bahwa pihak-pihak penting di sekitarnya meyakini ia harus menggunakan sistem teknologi tertentu. Dalam institusi pendidikan Islam, pengaruh pimpinan, kebijakan lembaga, serta budaya organisasi memiliki peran besar. Keempat, **Facilitating Conditions** (Kondisi yang Memfasilitasi) keyakinan individu bahwa infrastruktur organisasi dan dukungan teknis tersedia untuk mendukung penggunaan sistem. Tanpa kondisi pendukung yang memadai, transformasi digital berisiko hanya bersifat simbolik.

⁴⁰ Venkatesh et al.

Meskipun UTAUT berakar dari kajian teknologi dan perilaku organisasi, penerapannya dalam manajemen pendidikan Islam perlu dipahami secara kontekstual. Transformasi digital dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi teknis, tetapi juga pada nilai amanah, tanggung jawab, dan kemaslahatan. Dalam penelitian ini, UTAUT digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan kesiapan SDM IAIN Curup dalam menerima inovasi digital.

Konstruk UTAUT	Definisi	Relevansi dalam Penelitian
Performance Expectancy	Keyakinan bahwa sistem meningkatkan kinerja	Persepsi manfaat SIAKAD, E-BKD, sistem keuangan
Effort Expectancy	Kemudahan penggunaan sistem yang dirasakan	Kemudahan penggunaan sistem digital oleh dosen dan staf
Social Influence	Tekanan sosial untuk menggunakan system	Dukungan pimpinan dan kebijakan kelembagaan
Facilitating Conditions	Ketersediaan infrastruktur dan dukungan teknis	Jaringan internet, perangkat, helpdesk IT
Behavioral Intention	Kesiapan dan niat untuk menggunakan system	Tingkat adopsi aktual sivitas akademika IAIN Curup

Tabel 2.1 Keterkaitan Konstruk UTAUT dengan Konteks Penelitian

7. Kepemimpinan Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam

Kepemimpinan digital (*digital leadership*) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan transformasi digital dalam organisasi pendidikan. Kepemimpinan digital didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital guna mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan strategis di era digital. Pemimpin digital tidak sekadar memahami teknologi, tetapi mampu membangun

visi digital yang jelas, memotivasi anggota organisasi untuk beradaptasi, dan menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan.

Westerman, Bonnet, dan McAfee menegaskan bahwa transformasi digital yang berhasil selalu dimulai dari puncak kepemimpinan. Visi kepemimpinan yang kuat menjadi fondasi bagi seluruh inisiatif digital, karena tanpa komitmen dan arah yang jelas dari pemimpin, transformasi digital cenderung terhenti pada level teknis operasional tanpa memberikan dampak strategis yang signifikan.⁴¹

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan digital memiliki dimensi tambahan yang tidak dimiliki konteks lain, yaitu dimensi nilai dan spiritualitas.⁴² Pemimpin pendidikan Islam yang digital-savvy tidak hanya bertugas mendorong adopsi teknologi, tetapi juga memastikan bahwa setiap inovasi digital selaras dengan nilai-nilai Islam seperti amanah (tanggung jawab), syura (musyawarah), dan khidmah (pelayanan). Kepemimpinan yang mampu memadukan kompetensi digital dengan keteladanan moral akan lebih efektif dalam mendorong transformasi yang berkelanjutan.

Shobri dan Jaosantia mengidentifikasi beberapa karakteristik kepemimpinan digital yang efektif dalam manajemen pendidikan Islam: (1) memiliki visi jangka panjang tentang peran

⁴¹ George Westerman, Didier Bonnet, and McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*.

⁴² Amory et al., "Sinergi Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Inovasi Sosial Untuk Mendorong Pembangunan Ekonomi Berbasis Pengetahuan."

teknologi dalam penguatan pendidikan Islam; (2) membangun kapasitas digital seluruh anggota organisasi melalui pelatihan dan pendampingan; (3) menciptakan ekosistem inovasi yang mendorong kreativitas dan adaptasi; (4) menjadi teladan dalam penggunaan teknologi yang etis dan bertanggung jawab; serta (5) memastikan bahwa digitalisasi tidak mengorbankan nilai-nilai inti pendidikan Islam.⁴³

Kepemimpinan digital juga mencakup kemampuan untuk mengelola perubahan (*change management*) secara efektif. Transformasi digital selalu membawa resistensi baik dari individu yang merasa terancam oleh perubahan, maupun dari struktur birokrasi yang cenderung mempertahankan status quo.⁴⁴ Pemimpin digital yang efektif mampu mengidentifikasi sumber resistensi, mengomunikasikan manfaat perubahan secara persuasif, dan membangun koalisi pendukung di seluruh level organisasi.

Dalam konteks IAIN Curup, kepemimpinan digital tercermin dalam komitmen rektorat untuk mengintegrasikan sistem digital dalam tiga aspek manajemen utama. Kebijakan-kebijakan strategis terkait pengadaan sistem, pelatihan SDM, dan evaluasi implementasi merupakan wujud nyata dari kepemimpinan digital yang berorientasi pada transformasi kelembagaan yang komprehensif.

⁴³ Muwafiqus Shobri and Jasmani Jaosantia, "Digital Transformation in Islamic Education Management and Leadership : Strategies , Challenges , and Opportunities in the Society 5 . 0 Era" 1, no. 1 (2025): 1–13.

⁴⁴ Umam, Haudli, and Aimah, "Transformasi Digital Dalam Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam : Tantangan Dan Peluang."

8. Budaya Organisasi dan Manajemen Perubahan dalam Transformasi Digital

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor paling menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan transformasi digital.⁴⁵ Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka berpikir, bersikap, dan bertindak. Dalam konteks transformasi digital, budaya organisasi dapat menjadi akselerator yang mendorong adopsi teknologi atau justru hambatan yang memperlambat perubahan.

Fullan menegaskan bahwa perubahan pendidikan yang bermakna selalu melibatkan perubahan budaya, bukan sekadar perubahan teknis atau struktural.⁴⁶ Transformasi digital yang hanya menyentuh aspek prosedural dan infrastruktur tanpa mengubah cara berpikir dan kebiasaan kerja anggota organisasi cenderung tidak bertahan lama. Oleh karena itu, manajemen perubahan (*change management*) menjadi komponen kritis dalam strategi transformasi digital.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi memiliki karakteristik unik yang dipengaruhi oleh nilai-nilai

⁴⁵ M Mawarda, "Modernisasi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Era Digital," *Prosiding Nasional Pascasarjana* ... 7, no. November (2024): 54, <https://jurnalpascasarjana.iainkediri.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3563%0Ahttps://jurnalpascasarjana.iainkediri.ac.id/index.php/prosiding/article/download/3563/289>.

⁴⁶ Fullan, *The New Meaning of Educational Change*.

keislaman.⁴⁷ Nilai-nilai seperti tawadhu (kerendahan hati), ta'awun (gotong royong), dan istiqomah (konsistensi) dapat menjadi modal sosial yang kuat untuk mendukung transformasi digital.⁴⁸ Namun di sisi lain, kecenderungan untuk menghormati hierarki dan status quo dalam beberapa konteks Islam dapat menghambat inovasi jika tidak dikelola dengan bijak.

Secara konseptual, terdapat empat tipe budaya organisasi yang relevan dalam konteks transformasi digital: (1) Budaya Hierarki—ditandai oleh penghormatan terhadap otoritas dan prosedur baku; (2) Budaya Klan—ditandai oleh kohesi internal dan kolaborasi; (3) Budaya Adhokrasi—ditandai oleh inovasi dan kewirausahaan; dan (4) Budaya Pasar—ditandai oleh orientasi hasil dan kompetisi.⁴⁹ Lembaga pendidikan Islam umumnya memiliki kombinasi budaya hierarki dan klan, yang memerlukan pendekatan manajemen perubahan yang sensitif terhadap dinamika sosial internal.

OECD menekankan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam pendidikan tinggi sangat bergantung pada kemampuan institusi untuk membangun budaya pembelajaran yang adaptif.⁵⁰ Budaya pembelajaran yang adaptif ditandai oleh sikap terbuka terhadap eksperimen, toleransi terhadap kegagalan dalam batas wajar, dan

⁴⁷ Dita Durotun Nufus, Rizqi, and Syarifudin, "Integration of Islamic Values and Technology in Basic Education."

⁴⁸ Yahya, Islam, and Digital, "Transformasi Manajemen Pendidikan Islam Dalam..."

⁴⁹ M Aziz, "Digital Transformation in Islamic Philanthropy: Challenges and Opportunities," *Journal of Islamic Studies* 18, no. 1 (2025): 44–61.

⁵⁰ OECD, "Education at a Glance 2019."

komitmen kolektif untuk terus meningkatkan kualitas. Dalam konteks Islam, budaya ini sejalan dengan konsep *taqlid* selektif—menghargai tradisi yang baik sambil terbuka terhadap pembaruan yang membawa kemaslahatan.

Kotter mengidentifikasi delapan tahap manajemen perubahan yang dapat diadaptasi dalam konteks transformasi digital pendidikan Islam: (1) menciptakan urgensi—membangun kesadaran tentang pentingnya perubahan; (2) membangun koalisi pendukung—mengidentifikasi dan mengorganisir agen perubahan; (3) merumuskan visi dan strategi; (4) mengomunikasikan visi perubahan secara konsisten; (5) memberdayakan anggota untuk bertindak; (6) menghasilkan kemenangan jangka pendek—menunjukkan hasil nyata yang cepat; (7) mengkonsolidasikan perubahan; dan (8) menginstitutionalisasikan budaya baru. Setiap tahap memerlukan kepemimpinan yang aktif dan komunikasi yang efektif.⁵¹

Dalam konteks IAIN Curup, tantangan budaya organisasi yang paling menonjol adalah resistensi sebagian dosen dan tenaga kependidikan terhadap perubahan sistem kerja. Resistensi ini bersumber dari berbagai faktor: ketidakpastian tentang kemampuan mengoperasikan teknologi baru, kekhawatiran tentang beban kerja

⁵¹ J. P. Kotter, *Leading Change*. Harvard Business Review Press. (Harvard Business Review Press, 2012).

tambahan, serta perbedaan persepsi tentang manfaat digitalisasi.⁵² Pemahaman mendalam tentang sumber resistensi ini menjadi prasyarat bagi perancangan strategi manajemen perubahan yang efektif.

9. Nilai-Nilai Islam dalam Tata Kelola Digital Pendidikan

Integrasi nilai-nilai Islam dalam tata kelola digital pendidikan merupakan aspek yang membedakan manajemen pendidikan Islam dari manajemen pendidikan konvensional. Transformasi digital dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipandang sebagai proses yang bebas nilai (*value-free*), melainkan harus senantiasa diarahkan oleh prinsip-prinsip etika dan moral Islam yang menjadi fondasi kelembagaan.

Terdapat lima nilai utama Islam yang memiliki relevansi langsung dengan tata kelola digital pendidikan. Pertama, **Amanah** (kepercayaan dan tanggung jawab): setiap pengelola sistem digital memikul amanah untuk menggunakan teknologi secara bertanggung jawab, menjaga kerahasiaan data, dan memastikan sistem berfungsi sebagaimana mestinya. Dalam konteks keuangan, amanah berarti bahwa setiap transaksi harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

Kedua, '**Adalah** (keadilan): sistem digital harus dirancang dan diimplementasikan secara adil, memastikan bahwa seluruh sivitas akademika memiliki akses yang setara terhadap layanan digital.

⁵² Gildan Jaya and Muhammad Ramadhan, "Journal of Knowledge and Collaboration Optimalisasi Jaringan Dan Infrastruktur TI Untuk Mendukung Proses Belajar Mengajar Di Sekolah," n.d., 1–6, <https://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/index>.

Ketimpangan akses (*digital divide*) yang tidak diatasi dapat mengakibatkan ketidakadilan dalam pelayanan pendidikan. Ketiga, **Ihsan** (kesempurnaan/kualitas terbaik): pengelola sistem digital harus senantiasa berupaya menghadirkan layanan dengan kualitas terbaik, tidak berpuas diri dengan pencapaian minimal, dan terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas.⁵³

Keempat, **Maslahah** (kemaslahatan/kebermanfaatan publik): setiap keputusan terkait transformasi digital harus diuji dengan pertanyaan mendasar: apakah inovasi ini membawa manfaat nyata bagi mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, dan masyarakat luas? Prinsip masalah mencegah digitalisasi yang bersifat seremonial tanpa dampak substantif. Kelima, **Syura** (musyawarah): proses pengambilan keputusan terkait implementasi sistem digital harus melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan, tidak bersifat top-down semata.⁵⁴

Hasanah menegaskan bahwa manajemen pendidikan Islam kontemporer harus mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai Islam secara harmonis.⁵⁵ Integrasi ini bukan berarti mengorbankan efisiensi demi moralitas atau sebaliknya, melainkan menemukan titik keseimbangan di mana teknologi digital

⁵³ Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter*.

⁵⁴ Thoyib, "Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Sebagai Respon Terhadap Perubahan Sosial dan Teknologi Global."

⁵⁵ R. Hasanah, *Manajemen Pendidikan Islam: Pendekatan Kontemporer* (Jakarta: Pustaka Ilmu, 2020).

berfungsi sebagai instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut secara lebih efektif.

Dalam implementasi praktisnya di IAIN Curup, nilai-nilai Islam ini tercermin dalam berbagai kebijakan transformasi digital: (1) sistem keuangan digital yang transparan sebagai wujud amanah dan keadilan; (2) aksesibilitas layanan SIAKAD bagi seluruh mahasiswa sebagai wujud 'adalah; (3) penggunaan E-BKD yang mendorong profesionalisme dosen sebagai wujud ihsan; serta (4) pelibatan berbagai pihak dalam perumusan kebijakan digitalisasi sebagai wujud syura.

10. Integrasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan

Islam

Integrasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam berarti teknologi digital dipakai sebagai *enabler* (pemungkin) untuk memperkuat fungsi-fungsi manajerial, sambil tetap menjaga nilai-nilai Islam. Konsep ini meliputi lima aspek yang saling berinteraksi.

Pertama, Teknologi dan Sistem Informasi Manajemen: penggunaan SIA, e-office, layanan daring, yang memungkinkan pengolahan data, pelaporan, dan monitoring secara *real time*.⁵⁶ Kedua, Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Digital: pengelola, dosen, staf administrasi harus memiliki literasi digital, adaptabilitas, dan sikap pro-teknologi.⁵⁷

⁵⁶ Baitussalam and Basofitrah, "Integrating Digital Transformation in Islamic Educational Institutions : Challenges and Opportunities for Sustainable Management."

⁵⁷ Jingjing Yu et al., "A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience," *Behavioral Sciences* 12, no. 12 (2022), <https://doi.org/10.3390/bs12120508>.

Ketiga, Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi: kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan komunikatif sangat penting agar transformasi digital berhasil dan berkelanjutan.

Keempat, Nilai-Nilai Islam dan Etika Digital: teknologi harus digunakan sesuai nilai Islam, tidak hanya mengejar efisiensi tetapi juga memastikan keadilan, akses, transparansi, dan kemaslahatan.

Kelima, Konteks dan Infrastruktur: infrastruktur TI yang memadai, akses internet yang stabil, perangkat keras yang mencukupi, serta dukungan kebijakan menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan transformasi digital.⁵⁸ Dari kajian di atas dapat disimpulkan bahwa transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam bukan semata adopsi teknologi, tetapi perubahan menyeluruh yang melibatkan manajemen, budaya organisasi, kompetensi SDM, kepemimpinan, nilai Islam, dan infrastruktur teknologi. Transformasi digital menuntut integrasi antara teknologi dan tata kelola lembaga agar tercipta layanan akademik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan visi pendidikan Islam.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini disusun berdasarkan sejumlah kajian relevan yang memberikan fondasi empiris sekaligus mengidentifikasi gap penelitian. Berikut

⁵⁸ Thoyib, “Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Sebagai Respon Terhadap Perubahan Sosial dan Teknologi Global.”

ini disajikan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian ini.

Pertama, Permanasari, Warsah, dan Warlizasus (2025) dalam penelitian *Academic Information Systems Management at IAIN Curup* menyoroti kelemahan dalam perencanaan strategis dan pelaksanaan sistem informasi akademik yang belum merata di IAIN Curup.⁵⁹ Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan menemukan bahwa meskipun infrastruktur dasar SIAKAD telah tersedia, pemanfaatannya masih belum optimal karena kesenjangan literasi digital di kalangan pengguna. Temuan ini menjadi titik tolak urgensi penelitian yang lebih komprehensif tentang inovasi transformasi digital di IAIN Curup.

Kedua, Lazwardi dan Kurinawan (2025) dalam *Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan* mengkaji implementasi transformasi digital dengan fokus pada efisiensi operasional dan aksesibilitas layanan pendidikan melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif pada 50 institusi pendidikan.⁶⁰ Penelitian ini menemukan bahwa institusi yang berhasil dalam transformasi digital memiliki tiga karakteristik utama: kepemimpinan yang visioner, strategi implementasi yang bertahap, dan program pengembangan kapasitas SDM yang berkelanjutan. Namun penelitian ini belum memberikan perhatian khusus pada dimensi nilai-nilai Islam dalam transformasi digital.

⁵⁹ Permanasari, Warsah, and Warlizasus, "Academic Information Systems Management at IAIN Curup."

⁶⁰ Dedi Lazwardi and M. Agus Kurinawan, "Transformasi Digital Dalam Manajemen Pendidikan :” 15, no. 01 (2025).

Ketiga, Adzkiyaunuha (2023) dalam *Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang dan Tantangan* mengkaji strategi adopsi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam.⁶¹ Penelitian ini mengidentifikasi bahwa peluang terbesar transformasi digital di lembaga pendidikan Islam terletak pada peningkatan efisiensi administrasi dan perluasan akses pendidikan, sementara tantangan utamanya adalah rendahnya literasi digital tenaga pendidik dan keterbatasan infrastruktur. Relevansi penelitian ini terletak pada pemetaan peluang dan tantangan yang dapat dijadikan acuan dalam menganalisis konteks IAIN Curup.

Keempat, Umam, Haudli, dan Aimah (2025) dalam penelitian tentang *Transformasi Digital dalam Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam* menginvestigasi dampak integrasi teknologi dalam pengelolaan kurikulum pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung, Banyuwangi.⁶² Penelitian ini mengungkap bahwa integrasi teknologi dalam manajemen kurikulum dapat meningkatkan keterampilan digital siswa dan pengembangan profesional guru, namun memerlukan dukungan kebijakan yang sistematis dan pendampingan yang berkelanjutan.

Kelima, Gumilang (2024) dalam *Digital Transformation in Islamic Education Management: Exploring the Vital Role of the UTAUT Model* menggunakan pendekatan model UTAUT untuk mengidentifikasi faktor-faktor

⁶¹ Adzkiyaunuha, "Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam: Peluang dan Tantangan Moh. Adzkiyaunuha."

⁶² Umam, Haudli, and Aimah, "Transformasi Digital Dalam Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam : Tantangan Dan Peluang."

yang memengaruhi penerimaan teknologi dalam manajemen pendidikan Islam.⁶³ Penelitian ini menemukan bahwa performance expectancy dan social influence merupakan prediktor terkuat penerimaan teknologi di kalangan pengelola pendidikan Islam. Temuan ini memperkuat relevansi penggunaan kerangka UTAUT dalam penelitian tentang transformasi digital di IAIN Curup.

Keenam, Shobri dan Jaosantia (2025) dalam *Digital Transformation in Islamic Education Management and Leadership: Strategies, Challenges, and Opportunities in the Society 5.0 Era* menganalisis secara komprehensif transformasi digital dalam manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam pada era Society 5.0.⁶⁴ Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan digital yang efektif dalam konteks Islam harus memadukan kompetensi teknologi dengan kearifan nilai-nilai Islam, dan mengidentifikasi tiga strategi utama: penguatan kapasitas SDM, pengembangan infrastruktur digital, dan penguatan kebijakan kelembagaan.

Ketujuh, Baitussalam dan Basofitrah (2025) dalam *Integrating Digital Transformation in Islamic Educational Institutions: Challenges and Opportunities for Sustainable Management* mengkaji integrasi transformasi digital dalam manajemen institusi pendidikan Islam dari perspektif keberlanjutan.⁶⁵ Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan holistik yang

⁶³ Ahmad Naufal Gumilang, "Digital Transformation in Islamic Education Management : Exploring the Vital Role of The UTAUT Model EDUCAN : Jurnal Pendidikan Islam Tuntutan Zaman . 1 Dalam Mengimplementasikan Teknologi Pendidikan , Penting Untuk Adalah Model UTAUT (Unified Theory Of " 8, no. 2 (2024), <https://doi.org/10.21111/educan.v8i2.11441>.

⁶⁴ Shobri and Jaosantia, "Digital Transformation in Islamic Education Management and Leadership : Strategies , Challenges , and Opportunities in the Society 5 . 0 Era."

⁶⁵ Baitussalam and Basofitrah, "Integrating Digital Transformation in Islamic Educational Institutions : Challenges and Opportunities for Sustainable Management."

mengintegrasikan dimensi teknologi, manusia, organisasi, dan nilai dalam merancang strategi transformasi digital yang berkelanjutan.

Kedelapan, Zeki Yusuf (2024) dalam *Integrasi Teknologi Digital dalam Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang* mengkaji tantangan dan peluang integrasi teknologi digital khusus dalam konteks lembaga pendidikan Islam Indonesia.⁶⁶ Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan integrasi teknologi digital sangat bergantung pada kemampuan institusi untuk menyelaraskan tuntutan modernisasi dengan identitas keislaman yang menjadi karakter khas lembaga pendidikan Islam.

No.	Peneliti & Tahun	Judul/Fokus	Metode	Temuan Utama	Relevansi
1	Permanasari et al. (2025)	Manajemen SIA di IAIN Curup	Kualitatif deskriptif	SIA belum optimal, kesenjangan literasi digital	Konteks langsung IAIN Curup
2	Lazwardi & Kurinawan (2025)	Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan	Mixed methods	Kepemimpinan dan pelatihan SDM kunci keberhasilan	Pola keberhasilan transformasi digital
3	Adzkiyaunuha (2023)	Transformasi Digital MPI: Peluang & Tantangan	Literatur review	Peluang besar, hambatan literasi dan infrastruktur	Pemetaan tantangan dan peluang
4	Umam et al. (2025)	Transformasi Digital Manajemen Kurikulum Islam	Kualitatif	Teknologi tingkatkan keterampilan, butuh kebijakan sistematis	Manajemen berbasis nilai Islam
5	Gumilang (2024)	Vital Role of UTAUT Model in Islamic Education	Kuantitatif (UTAUT)	Performance expectancy & social influence dominan	Validasi kerangka UTAUT
6	Shobri & Jaosantia (2025)	Digital Transformation in Islamic Education Leadership	Kualitatif	Kepemimpinan digital harus padukan teknologi & nilai Islam	Kepemimpinan digital Islami

⁶⁶ Zeki Yusuf, "Intergrasi Teknologi Digital Dalam Lembaga Pendidikan Islam: (Tantangan Dan Peluang)."

No.	Peneliti & Tahun	Judul/Fokus	Metode	Temuan Utama	Relevansi
7	Baitussalam & Basofitrah (2025)	Integrating Digital Transformation in Islamic Edu.	Konseptual	Pendekatan holistik untuk keberlanjutan	Dimensi keberlanjutan
8	Zeki Yusuf (2024)	Integrasi Teknologi Digital Lembaga Pendidikan Islam	Literatur review	Keselarasan modernisasi & identitas keislaman	Konteks lembaga pendidikan Islam

Tabel 2.2 Matriks Penelitian Relevan

Berdasarkan kajian terhadap delapan penelitian tersebut, dapat diidentifikasi empat gap penelitian yang menjadi dasar kebaruan studi ini. Pertama, minimnya kajian yang fokus secara holistik pada manajemen pendidikan Islam—mencakup akademik, SDM, dan keuangan—dalam satu studi terpadu di PTKIN. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji satu aspek manajemen atau berfokus pada konteks yang berbeda.

Kedua, terbatasnya penelitian kontekstual di IAIN Curup sebagai institusi spesifik. Meskipun Permanasari et al. (2025) telah mengkaji IAIN Curup, fokusnya terbatas pada SIA saja tanpa mencakup aspek SDM dan keuangan. Ketiga, belum adanya model konseptual yang mengintegrasikan teknologi, SDM, kepemimpinan, nilai Islam, dan infrastruktur dalam satu kerangka yang komprehensif dan operasional. Keempat, kurangnya analisis mendalam tentang dinamika inovasi—meliputi faktor pendukung, faktor penghambat, dan proses adaptasi—dalam konteks transformasi digital PTKIN. Penelitian ini dirancang untuk mengisi keempat gap tersebut melalui pendekatan studi kasus kualitatif yang mendalam.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teoretis dan penelitian relevan yang telah dipaparkan, penelitian ini membangun kerangka konseptual yang memandang inovasi transformasi digital sebagai proses yang memengaruhi tiga aspek utama manajemen pendidikan Islam secara integratif, yaitu manajemen akademik, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan.

Kerangka konseptual ini dibangun di atas tiga lapis fondasi. Lapis pertama adalah Nilai-Nilai Islam (amanah, 'adalah, ihsan, maslahah, syura) yang menjadi landasan normatif seluruh proses transformasi digital. Lapis kedua adalah Faktor-Faktor Penentu yang meliputi: (1) komitmen dan kepemimpinan digital pimpinan; (2) kesiapan dan literasi digital SDM; (3) ketersediaan infrastruktur teknologi; dan (4) budaya organisasi yang adaptif. Lapis ketiga adalah Implementasi Inovasi Transformasi Digital yang mencakup adopsi dan pengembangan sistem digital pada tiga bidang manajemen.

Proses transformasi digital di IAIN Curup dipahami sebagai proses yang tidak linear, melibatkan dinamika resistensi dan adaptasi, dan dipengaruhi oleh konteks spesifik institusi sebagai PTKIN di daerah. Kerangka ini menggunakan teori DOI Rogers untuk memahami proses penyebaran inovasi, TAM dan UTAUT untuk memahami penerimaan teknologi pada level individu, serta pendekatan nilai Islam untuk memastikan relevansi dan legitimasi transformasi digital dalam konteks pendidikan Islam.

Kerangka konseptual ini menjadi panduan dalam pengumpulan data, analisis temuan, dan penarikan kesimpulan penelitian. Melalui kerangka ini,

penelitian diharapkan mampu menghasilkan model inovasi transformasi digital yang kontekstual, berbasis bukti empiris, dan relevan bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam di era digital

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam bagaimana proses inovasi transformasi digital berlangsung dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup menggali makna, persepsi, pengalaman, dan dinamika yang tidak dapat ditangkap secara memadai melalui data numerik semata. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif dinilai tepat digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial, karena memungkinkan proses penelitian berlangsung secara alamiah dan menghasilkan pemahaman yang orisinal terhadap fenomena yang diteliti¹.

Creswell menegaskan bahwa pendekatan kualitatif tepat digunakan ketika peneliti ingin mengeksplorasi dan memahami makna yang diatribusikan oleh sejumlah individu atau kelompok terhadap masalah sosial atau kemanusiaan.² Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk tidak hanya mendeskripsikan apa yang terjadi dalam proses transformasi digital, tetapi juga memahami mengapa dan

¹ M Yanto and Irwan Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019), <https://doi.org/10.29210/138700>.

² J. W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Ed* (Thousand Oaks: SAGE, 2014).

bagaimana proses tersebut berlangsung dari perspektif para pelaku yang terlibat langsung.

Metode studi kasus dipilih sebagai strategi penelitian yang paling sesuai. Yin mendefinisikan studi kasus sebagai investigasi empiris yang meneliti fenomena kontemporer secara mendalam dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas antara fenomena dan konteks tidak sepenuhnya jelas.³ IAIN Curup dipilih sebagai kasus tunggal (*single case study*) yang representatif karena institusi ini sedang berada dalam fase aktif transformasi digital yang mencakup tiga aspek manajemen akademik, SDM, dan keuangan secara bersamaan, sehingga memberikan konteks yang kaya untuk analisis mendalam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-analitik, yaitu penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan fenomena yang ditemukan, tetapi juga menganalisisnya secara mendalam dengan menggunakan kerangka teoritis yang telah dibangun.⁴ Penelitian deskriptif-analitik memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar-variabel dari data yang dikumpulkan, serta menginterpretasikannya dalam konteks teori dan literatur yang relevan.

B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Pemilihan lokasi

³ R. K Yin, *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (Los Angeles: SAGE Publications Inc., 2018).

⁴ J. W. Plano-Clark, V. L. & Creswell, *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. (Thousand Oaks: SAGE Publications Ltd, 2018).

didasarkan pada empat pertimbangan utama. Pertama, IAIN Curup merupakan PTKIN yang sedang berada dalam fase aktif transformasi digital yang mencakup tiga aspek manajemen secara simultan, sehingga menyediakan konteks penelitian yang kaya. Kedua, IAIN Curup memiliki karakteristik yang representatif sebagai PTKIN di daerah dengan berbagai keterbatasan infrastruktur dan SDM yang umum dijumpai. Ketiga, terdapat penelitian pendahulu (Permanasari et al., 2025) yang memberikan data awal tentang kondisi sistem informasi akademik di IAIN Curup. Keempat, aksesibilitas peneliti terhadap subjek penelitian di lokasi ini.

Subjek penelitian adalah seluruh elemen yang terlibat dalam proses inovasi transformasi digital di IAIN Curup. Penentuan informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai kebutuhan penelitian.⁵ Kriteria pemilihan informan meliputi: (1) memiliki pengetahuan dan pemahaman langsung tentang implementasi sistem digital di IAIN Curup; (2) terlibat aktif dalam proses transformasi digital, baik sebagai pengambil kebijakan, pengelola sistem, maupun pengguna sistem; dan (3) bersedia memberikan informasi secara terbuka dan sukarela.

Jumlah informan dapat berkembang mengikuti prinsip *snowball sampling* tergantung pada kebutuhan data hingga tercapainya titik jenuh (*data saturation*), yaitu kondisi di mana penambahan informan baru tidak lagi

⁵ L. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018).

menghasilkan informasi baru yang signifikan.⁶ Dalam penelitian ini, saturasi data tercapai pada informan ke-12.

Kode	Jabatan/Posisi	Kategori Informan	Alasan Pemilihan
INF-01	Wakil Rektor Bidang Akademik	Pimpinan Puncak	Pengambil kebijakan transformasi digital akademik
INF-02	Wakil Rektor Bidang Adm. & Keuangan	Pimpinan Puncak	Pengambil kebijakan transformasi digital SDM & keuangan
INF-03	Kepala Unit Teknologi Informasi	Pimpinan Teknis	Pengelola dan pengembang seluruh sistem digital kampus
INF-04	Kepala Biro Administrasi Umum	Pimpinan Teknis	Pengelola administrasi umum dan koordinator layanan digital
INF-05	Dekan Fakultas	Pimpinan Menengah	Implementator kebijakan digital di tingkat fakultas
INF-06	Ketua Program Studi	Pimpinan Menengah	Pengelola akademik di tingkat program studi
INF-07	Dosen Senior	Pengguna Sistem	Pengguna SIAKAD & Edlink dengan pengalaman adaptasi
INF-08	Dosen Junior	Pengguna Sistem	Pengguna SIAKAD & Edlink dari generasi digital native
INF-09	Kepala Subbagian Kepegawaian	Pengelola Operasional	Pengelola SIMPEG 5 dan administrasi kepegawaian
INF-10	Tenaga Kependidikan Akademik	Pengelola Operasional	Pengelola layanan akademik berbasis SIAKAD
INF-11	Tenaga Kependidikan Keuangan	Pengelola Operasional	Pengelola sistem keuangan digital
INF-12	Tenaga Kependidikan Kepegawaian	Pengelola Operasional	Pengelola data kepegawaian berbasis SIMPEG

Tabel 3. 1 Daftar Informan Penelitian

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2020).

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan melalui berbagai sumber untuk menjamin kelengkapan dan keabsahan informasi.⁷

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui proses pengumpulan data di lapangan. Data primer dalam penelitian ini meliputi: (1) hasil wawancara mendalam dengan 12 informan kunci; (2) hasil observasi langsung terhadap praktik penggunaan sistem digital dalam aktivitas manajemen akademik, SDM, dan keuangan; serta (3) catatan lapangan (*field notes*) yang dibuat selama proses pengumpulan data.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi: (1) dokumen kebijakan institusional IAIN Curup terkait transformasi digital; (2) panduan penggunaan sistem informasi (SIKAD, E-BKD, SIMPEG); (3) laporan tahunan dan laporan kinerja institusi; (4) hasil audit mutu internal yang relevan; serta (5) publikasi ilmiah dan kajian literatur terkait transformasi digital dalam pendidikan Islam.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid, komprehensif, dan dapat dipertanggungjawabkan, penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yang saling melengkapi.

⁷ Sugiyono.

1. Wawancara Mendalam (In-Depth Interview)

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur (*semi-structured interview*), yaitu wawancara yang dipandu oleh pedoman wawancara namun tetap memberikan fleksibilitas kepada peneliti untuk mengajukan pertanyaan lanjutan (*probing questions*) berdasarkan respons informan.⁸ Pendekatan semi-terstruktur dipilih karena memungkinkan eksplorasi yang mendalam terhadap pengalaman dan perspektif informan, sekaligus memastikan konsistensi topik yang dikaji di antara seluruh informan.

Prosedur wawancara yang diterapkan adalah: (1) peneliti menjelaskan tujuan penelitian dan meminta persetujuan rekaman (*informed consent*); (2) wawancara dilaksanakan di lingkungan IAIN Curup dalam suasana yang nyaman dan kondusif; (3) setiap sesi wawancara direkam dengan alat perekam digital dan dicatat secara manual sebagai cadangan; (4) setelah wawancara, rekaman ditranskripsikan secara verbatim; dan (5) transkrip dikembalikan kepada informan untuk dikonfirmasi keakuratannya (*member checking*).

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik transformasi digital dalam aktivitas manajemen sehari-hari di IAIN Curup. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi partisipan pasif (*passive*

⁸ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Ed.*

participant observation), di mana peneliti hadir di lokasi dan mengamati secara langsung tanpa terlibat aktif dalam kegiatan yang diamati.⁹

Aspek-aspek yang diobservasi meliputi: (1) praktik penggunaan SIAKAD oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam proses input nilai, pengelolaan jadwal, dan layanan akademik; (2) penggunaan SEVIMA Edlink dalam interaksi pembelajaran antara dosen dan mahasiswa; (3) penggunaan sistem keuangan digital dalam proses pencatatan dan pelaporan transaksi; serta (4) kondisi infrastruktur teknologi informasi di lingkungan kampus. Seluruh temuan observasi dicatat dalam lembar observasi terstruktur dan catatan lapangan naratif.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen institusional yang relevan dengan fokus penelitian.¹⁰ Jenis dokumen yang dikumpulkan meliputi dokumen kebijakan dan regulasi (surat keputusan, peraturan akademik, panduan sistem), dokumen teknis (panduan pengguna sistem informasi, laporan pengembangan sistem TI), dokumen kinerja (laporan tahunan, laporan audit mutu internal), serta dokumen perencanaan (rencana strategis pengembangan IT institusi).

Analisis dokumen dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi informasi yang relevan

⁹ Plano-Clark, V. L. & Creswell, *Designing and Conducting Mixed Methods Research*.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*.

dengan fokus penelitian. Setiap dokumen yang digunakan dicatat sumber, tanggal, dan relevansinya dalam lembar pencatatan dokumen (*document log*).

E. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara tematik menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña.¹¹ Model ini terdiri dari tiga komponen analisis yang berlangsung secara simultan dan berulang (*iterative*) sepanjang proses penelitian.

1. Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan melalui tahapan: (1) transkripsi verbatim seluruh rekaman wawancara; (2) pembacaan berulang (*repeated reading*) untuk mendapatkan pemahaman holistik; (3) pemberian kode awal (*open coding*) pada teks yang relevan; (4) pengelompokan kode-kode yang berkaitan ke dalam kategori (*axial coding*); dan (5) penentuan tema utama yang mencerminkan pola-pola temuan (*selective coding*). Proses pengodean dilakukan dengan bantuan perangkat lunak NVivo untuk meningkatkan sistemisasi dan ketertelusuran analisis.

¹¹ A. M. Miles, M. B., & Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (Sage Publications, 2014).

2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data adalah upaya menyusun sekumpulan informasi yang tersusun dalam bentuk yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.¹² Dalam penelitian ini, data disajikan dalam berbagai bentuk: (1) narasi deskriptif-analitik yang mengintegrasikan kutipan wawancara dengan analisis teoretis; (2) tabel-tabel tematik yang merangkum temuan dari berbagai sumber; (3) matriks perbandingan antar-informan untuk mengidentifikasi pola konsistensi dan variasi; serta (4) diagram atau bagan yang menggambarkan hubungan antar-tema dan model konseptual yang dihasilkan.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion

Drawing/Verification)

Penarikan kesimpulan merupakan proses pencarian makna dari data yang telah direduksi dan disajikan, dengan mengidentifikasi pola, tema, hubungan sebab-akibat, dan proposisi.¹³ Kesimpulan bersifat sementara dan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung. Verifikasi dilakukan melalui: (1) triangulasi data dari berbagai sumber dan teknik; (2) diskusi dengan sesama peneliti (*peer debriefing*); dan (3) pengecekan kembali kepada informan (*member checking*). Kesimpulan final dirumuskan ketika temuan telah terverifikasi secara konsisten dari berbagai sudut pandang.

¹² A. M. Miles, M. B., Huberman and J. Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. (Thousand Oaks: SAGE, 2014).

¹³ Miles, M. B., Huberman and Saldaña.

F. Uji Keterpercayaan Data

Untuk menjamin validitas dan reliabilitas hasil penelitian, penelitian ini menggunakan empat kriteria keabsahan data yang dikembangkan oleh Lincoln dan Guba.¹⁴

1. Kredibilitas (Credibility)

Kredibilitas merupakan kebenaran dari perspektif partisipan penelitian. Strategi yang digunakan untuk memastikan kredibilitas meliputi: (1) Triangulasi sumber—membandingkan dan mengecek data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi; (2) Triangulasi teknik—menggunakan berbagai teknik pengumpulan data untuk menguji keabsahan data dari sumber yang sama; (3) Member checking—mengembalikan transkrip wawancara dan interpretasi awal kepada informan untuk dikonfirmasi; (4) Observasi yang memadai—melakukan observasi dalam jangka waktu yang cukup untuk memahami konteks; serta (5) Peer debriefing—mendiskusikan temuan dengan sesama peneliti atau pembimbing untuk mendapatkan perspektif eksternal.

2. Keteralihan (Transferability)

Keteralihan berkaitan dengan sejauh mana temuan penelitian dapat diterapkan pada konteks atau situasi lain yang serupa. Untuk memastikan keteralihan, peneliti menyajikan deskripsi konteks penelitian yang rinci dan

¹⁴ E. G. Lincoln, Y. S. & Guba, *Naturalistic Inquiry* (Beverly Hills: SAGE Publications Ltd, 2013).

mendalam (*thick description*)—mencakup gambaran komprehensif tentang IAIN Curup, karakteristik informan, dan kondisi lapangan—sehingga pembaca dapat menilai sendiri sejauh mana temuan ini relevan dengan konteks mereka.¹⁵

3. Ketergantungan (Dependability)

Ketergantungan berkaitan dengan konsistensi proses penelitian. Strategi yang digunakan adalah *audit trail*, yaitu mendokumentasikan secara lengkap seluruh proses penelitian—mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga interpretasi—sehingga proses penelitian dapat ditelusuri dan diperiksa oleh pihak lain. Dokumentasi ini mencakup: catatan lapangan harian, log analisis, memo penelitian, dan rekaman seluruh sesi wawancara.

4. Kepastian (Confirmability)

Kepastian berkaitan dengan objektivitas temuan penelitian, yaitu jaminan bahwa temuan penelitian benar-benar berasal dari data lapangan dan bukan dari interpretasi subjektif peneliti.¹⁶ Strategi yang digunakan mencakup: (1) penyertaan kutipan data asli (*verbatim*) untuk mendukung setiap interpretasi; (2) reflektivitas peneliti—peneliti secara eksplisit mendeskripsikan posisi, asumsi, dan potensi bias yang mungkin memengaruhi interpretasi; serta (3) *negative case analysis*—secara aktif mencari data yang bertentangan dengan tema yang sedang berkembang untuk menguji kekuatan temuan.

¹⁵ Miles, M. B., & Huberman, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*.

¹⁶ Lincoln, Y. S. & Guba, *Naturalistic Inquiry*.

G. Refleksivitas Peneliti

Sebagai bagian dari upaya menjamin kepastian (*confirmability*) dan kredibilitas temuan, peneliti secara sadar mendokumentasikan posisi, latar belakang, dan asumsi yang mungkin memengaruhi proses penelitian ini. Refleksivitas dalam penelitian kualitatif merupakan praktik metodologis yang mengharuskan peneliti untuk secara jujur mengakui bahwa dirinya bukan instrumen yang netral dan bebas nilai, melainkan aktor yang membawa perspektif, pengalaman, dan nilai-nilai tertentu ke dalam proses pengumpulan dan analisis data.

1. **Posisi Peneliti.** Peneliti merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana IAIN Curup, yang sekaligus menjadi lokasi penelitian ini. Posisi ini menempatkan peneliti sebagai *insider researcher*—peneliti yang memiliki kedekatan kontekstual dengan subjek dan lokasi penelitian. Di satu sisi, posisi ini memberikan keuntungan berupa kemudahan akses terhadap informan, pemahaman awal tentang konteks kelembagaan IAIN Curup, dan sensitivitas terhadap nuansa budaya organisasi yang tidak mudah ditangkap oleh peneliti luar (*outsider*). Di sisi lain, kedekatan ini juga mengandung risiko bias konfirmasi—kecenderungan untuk lebih mudah menerima temuan yang sejalan dengan persepsi awal dan mengabaikan temuan yang bertentangan.
2. **Asumsi Awal Peneliti.** Sebelum memasuki lapangan, peneliti membawa sejumlah asumsi awal yang terbentuk dari pengalaman akademik dan

observasi informal di lingkungan IAIN Curup. Pertama, peneliti berasumsi bahwa transformasi digital di IAIN Curup telah berjalan namun belum optimal, berdasarkan pengalaman langsung menggunakan SIAKAD dan SEVIMA Edlink sebagai mahasiswa. Kedua, peneliti berasumsi bahwa nilai-nilai Islam merupakan elemen yang melekat dalam cara sivitas akademika memaknai perubahan kelembagaan. Ketiga, peneliti berasumsi bahwa terdapat kesenjangan antara kebijakan formal tentang digitalisasi dengan praktik aktual di lapangan.

Asumsi-asumsi ini tidak disembunyikan, melainkan dijadikan titik tolak yang secara aktif diuji dan dikritisi selama proses penelitian. Peneliti berupaya mempertahankan sikap *bracketing* menunda penilaian dan membiarkan data berbicara terlebih dahulu sebelum interpretasi dibentuk sebagaimana dianjurkan dalam tradisi penelitian kualitatif fenomenologis.

3. **Strategi Mitigasi Bias.** Untuk memitigasi potensi bias yang bersumber dari posisi *insider*, peneliti menerapkan beberapa strategi secara konsisten: (1) *member checking* mengembalikan transkrip dan interpretasi awal kepada informan untuk verifikasi; (2) *negative case analysis* secara aktif mencari data yang bertentangan dengan tema yang berkembang; (3) *peer debriefing* mendiskusikan temuan secara reguler dengan pembimbing untuk mendapatkan perspektif eksternal; serta (4) penulisan *reflective journal* catatan harian yang mendokumentasikan keputusan metodologis, reaksi peneliti terhadap temuan, dan perubahan persepsi

yang terjadi selama proses penelitian. Dengan demikian, reflektivitas bukan sekadar pengakuan atas potensi bias, melainkan praktik aktif untuk memastikan integritas dan kepercayaan temuan penelitian.

H. Rencana dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada Semester Genap Tahun Akademik 2025/2026. Rincian tahapan waktu penelitian adalah sebagai berikut.

No.	Tahapan Penelitian	Waktu Pelaksanaan	Kegiatan
1	Tahap Persiapan	Oktober – November 2025	Penyusunan proposal, kajian literatur, penyusunan instrumen penelitian, pengurusan izin penelitian
2	Tahap Pengumpulan Data	Desember 2025 – Februari 2026	Wawancara mendalam dengan 12 informan, observasi lapangan, studi dokumentasi
3	Tahap Analisis Data	Maret 2026	Transkripsi, pengodean (open, axial, selective coding), analisis tematik, triangulasi data
4	Tahap Penulisan Laporan	April – Mei 2026	Penyusunan laporan penelitian (tesis), revisi, dan finalisasi

Tabel 3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Untuk memastikan proses penelitian berjalan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti mengikuti prosedur yang telah direncanakan dengan seksama.

Tahap	Kegiatan	Output
Tahap 1 Persiapan	(1) Kajian literatur dan penyusunan kerangka teori (2) Penyusunan proposal penelitian (3) Penyusunan instrumen (kisi-kisi, pedoman wawancara, lembar observasi) (4) Validasi instrumen melalui expert judgment (5) Pengurusan izin penelitian ke IAIN Curup	Proposal penelitian, instrumen penelitian tervalidasi, surat izin penelitian
Tahap 2 Pengumpulan Data	(1) Wawancara mendalam dengan 12 informan (2) Observasi lapangan di unit-unit terkait (3) Pengumpulan dan pencatatan dokumen (4) Penulisan catatan lapangan harian	Rekaman wawancara, transkrip, catatan observasi, dokumen institusi, field notes
Tahap 3 Analisis Data	(1) Transkripsi verbatim rekaman wawancara (2) Open coding, axial coding, selective coding (NVivo) (3) Identifikasi tema dan pola temuan (4) Triangulasi data lintas sumber (5) Member checking kepada informan kunci	Kode dan tema penelitian, matriks analisis, model konseptual temuan
Tahap 4 Penulisan Laporan	(1) Penyusunan draft laporan tesis (2) Review dan revisi bersama pembimbing (3) Finalisasi tesis	Tesis lengkap dan tervalidasi

Tabel 3.11 Prosedur Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Institusi IAIN Curup

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup merupakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Sebagai institusi pendidikan tinggi Islam negeri, IAIN Curup mengemban mandat untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis nilai-nilai keislaman, keilmuan, dan kebangsaan.

IAIN Curup mengalami perkembangan kelembagaan yang signifikan sejak perubahan statusnya dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Transformasi kelembagaan ini membawa implikasi nyata pada penguatan tata kelola institusional, perluasan program studi, serta peningkatan standar sistem manajemen akademik dan administrasi. Secara kelembagaan, IAIN Curup kini memiliki beberapa fakultas dan program pascasarjana yang menyelenggarakan berbagai program studi di bidang pendidikan Agama Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Hukum Islam, dan Bimbingan Konseling Islam.

Struktur organisasi institusi terdiri atas Rektor, Wakil Rektor Bidang Akademik, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, serta unit-unit pelaksana teknis termasuk Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data yang memainkan peran strategis dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem digital institusi. Keberadaan unit TIPD yang khusus menangani transformasi digital menjadi salah satu indikator keseriusan institusi dalam mendorong modernisasi tata kelola berbasis teknologi informasi.

2. Visi, Misi, dan Arah Pengembangan Digital Institusi

Sebagai perguruan tinggi Islam negeri, IAIN Curup memiliki visi untuk menjadi institusi pendidikan tinggi Islam yang unggul, moderat, dan berdaya saing di tingkat nasional. Visi tersebut dijabarkan dalam misi yang mencakup penyelenggaraan pendidikan berkualitas, penguatan penelitian berbasis keilmuan Islam, serta peningkatan layanan akademik dan tata kelola kelembagaan yang profesional.

Dalam beberapa tahun terakhir, arah pengembangan institusi menempatkan transformasi digital sebagai prioritas strategis. Kebijakan digitalisasi manajemen akademik, kepegawaian, dan keuangan menjadi bagian integral dari agenda reformasi birokrasi dan modernisasi pendidikan Islam di IAIN Curup. Transformasi digital dipandang bukan sekadar modernisasi prosedural, melainkan sebagai strategi institusional untuk meningkatkan efektivitas manajemen, memperkuat transparansi layanan, dan

meningkatkan daya saing institusi di era pendidikan tinggi yang semakin kompetitif.

3. Profil Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua belas informan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam proses transformasi digital di IAIN Curup. Berikut profil singkat para informan.

Tabel 4.1 Profil Informan Penelitian

Kode	Jabatan	Bidang	Durasi Wawancara
INF-01	Wakil Rektor Bidang Akademik	Manajemen Akademik	±45 menit
INF-02	Wakil Rektor Bidang Adm. & Keuangan	SDM & Keuangan	±40 menit
INF-03	Kepala Unit Teknologi Informasi	Sistem Digital	±50 menit
INF-04	Kepala Biro Administrasi Umum	Administrasi	±35 menit
INF-05	Dekan Fakultas	Akademik Fakultas	±40 menit
INF-06	Ketua Program Studi	Akademik Prodi	±35 menit
INF-07	Dosen Senior	Akademik & SDM	±40 menit
INF-08	Dosen Junior	Akademik & SDM	±35 menit
INF-09	Kepala Subbagian Kepegawaian	Manajemen SDM	±35 menit
INF-10	Tenaga Kependidikan Akademik	Layanan Akademik	±30 menit
INF-11	Tenaga Kependidikan Keuangan	Keuangan	±30 menit
INF-12	Tenaga Kependidikan Kepegawaian	Kepegawaian	±30 menit

4. Sistem Digital yang Diimplementasikan di IAIN Curup

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, inovasi transformasi digital di IAIN Curup telah mencakup lima sistem utama yang saling terintegrasi. Masing-masing sistem memiliki fungsi spesifik dalam mendukung pengelolaan manajemen pendidikan Islam.

Tabel 4.2 Sistem Digital yang Diimplementasikan di IAIN Curup

Sistem Digital	Fungsi Utama	Bidang Manajemen	Pengguna
SIAKAD	Pengelolaan KRS, jadwal, nilai, monitoring perkuliahan	Manajemen Akademik	Mahasiswa, Dosen, Tendik Akademik
SEVIMA Edlink	Platform pembelajaran digital: materi, tugas, diskusi, evaluasi	Manajemen Akademik	Dosen, Mahasiswa
SIMPEG 5	Pengelolaan data kepegawaian, riwayat jabatan, administrasi pegawai	Manajemen SDM	Tendik Kepegawaian, Pimpinan
E-BKD	Pelaporan aktivitas tridharma dosen secara digital	Manajemen SDM	Dosen, Pimpinan
PUSAKA SuperApps Kemenag	Layanan digital kepegawaian Kementerian Agama	Manajemen SDM & Keuangan	Seluruh pegawai
SAKTI / Sistem Keuangan Digital	Penganggaran, pencatatan transaksi, pelaporan keuangan	Manajemen Keuangan	Tendik Keuangan, Pimpinan

B. Ringkasan Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis tematik terhadap data wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan utama yang dapat dirangkum dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Ringkasan Temuan Inovasi Transformasi Digital di IAIN Curup

No	Aspek Manajemen	Bentuk Sebelum Inovasi	Bentuk Inovasi Digital	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat	Dampak Organisasional
1	Akademi k	• Pengelolaan akademik manual (kertas) • Pengelolaan akademik manual (kertas) • Nilai diinput manual • Laporan akademik lambat	SIAKAD terintegrasi; LMS SEVIMA Edlink; Digitalisasi KRS, presensi, nilai, monitoring	Komitmen pimpinan; Dukungan unit TI; Kebijakan kelembagaan; Infrastruktur dasar memadai	Literasi digital belum merata; Konsistensi penggunaan dosen bervariasi; Gangguan jaringan	Layanan lebih cepat dan transparan; Pengambilan keputusan berbasis data; Administrasi lebih tertib
2	SDM	• Data pegawai dikelola	SIMPEG 5; E-BKD pelaporan	Regulasi Kemenag; Kebijakan	Perubahan budaya kerja;	Pengelolaan data pegawai lebih akurat;

No	Aspek Manajemen	Bentuk Sebelum Inovasi	Bentuk Inovasi Digital	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat	Dampak Organisasional
		manual/spreadsheet • Data pegawai dikelola manual/spreadsheet • Belum terintegrasi dengan sistem pusat	kinerja tridharma; PUSAKA SuperApps Kemenag	integrasi sistem; Dukungan pimpinan	Kesiapan SDM bervariasi; Adaptasi prosedur	Pelaporan kinerja lebih transparan; Profesionalisme meningkat
3	Keuangan	• Penganggaran dan pencatatan keuangan manual • Penganggaran dan pencatatan keuangan manual • Proses audit memakan waktu lama	SAKTI; Sistem penganggaran digital; Pencatatan transaksi digital; Pelaporan terintegrasi	Reformasi tata kelola; Standar audit dan akuntabilitas; Dukungan teknologi	Penyesuaian prosedur kerja lama; Ketergantungan pada stabilitas system	Transparansi keuangan meningkat; Proses audit lebih mudah; Efisiensi administrasi keuangan

Tabel 4.3 di atas menyajikan ringkasan temuan inovasi transformasi digital di IAIN Curup yang mencakup tiga aspek manajemen utama, yakni manajemen akademik, manajemen sumber daya manusia (SDM), dan manajemen keuangan. Setiap aspek diuraikan secara komparatif mulai dari bentuk pengelolaan sebelum inovasi, wujud inovasi digital yang diterapkan, faktor pendukung dan penghambat, hingga dampak organisasional yang dihasilkan.

Pada aspek manajemen akademik, sebelum transformasi digital diterapkan, pengelolaan layanan akademik masih dilakukan secara manual berbasis kertas, mulai dari pencatatan presensi, pengisian nilai, hingga pelaporan akademik yang memerlukan waktu relatif lama. Kondisi tersebut kemudian bertransformasi dengan diimplementasikannya SIAKAD yang terintegrasi, LMS SEVIMA Edlink, serta digitalisasi proses KRS, presensi, dan monitoring nilai. Keberhasilan transformasi

ini ditopang oleh komitmen pimpinan, dukungan unit teknologi informasi, dan infrastruktur dasar yang memadai. Kendati demikian, sejumlah tantangan masih dihadapi, antara lain literasi digital sivitas akademika yang belum merata dan gangguan jaringan yang sporadis. Secara keseluruhan, transformasi pada aspek akademik memberikan dampak berupa layanan yang lebih cepat dan transparan, pengambilan keputusan berbasis data, serta tertibnya administrasi akademik.

Pada aspek manajemen SDM, kondisi sebelum inovasi ditandai dengan pengelolaan data pegawai yang masih mengandalkan spreadsheet dan dokumen manual, serta pelaporan kinerja yang dilakukan secara fisik tanpa integrasi dengan sistem pusat. Inovasi digital kemudian hadir melalui implementasi SIMPEG 5, sistem E-BKD untuk pelaporan kinerja tridharma, dan PUSAKA SuperApps dari Kementerian Agama. Dukungan regulasi Kemenag serta kebijakan integrasi sistem menjadi faktor pendukung utama, sementara tantangan terbesar terletak pada penyesuaian budaya kerja dan kesiapan SDM yang bervariasi. Dampak yang dirasakan mencakup pengelolaan data pegawai yang lebih akurat, pelaporan kinerja yang lebih transparan, serta peningkatan profesionalisme secara keseluruhan.

Adapun pada aspek manajemen keuangan, penganggaran dan pencatatan transaksi keuangan sebelumnya dilakukan secara manual sehingga proses audit berlangsung lambat dan laporan keuangan belum terintegrasi antar unit. Melalui implementasi sistem SAKTI, penganggaran digital, dan pelaporan keuangan terintegrasi, tata kelola keuangan IAIN Curup mengalami transformasi signifikan. Reformasi tata kelola dan standar akuntabilitas yang ketat menjadi pendorong utama keberhasilan, meski penyesuaian prosedur kerja lama dan ketergantungan

pada stabilitas sistem masih menjadi hambatan yang perlu diatasi. Hasilnya, transparansi keuangan meningkat, proses audit menjadi lebih mudah, dan efisiensi administrasi keuangan tercapai secara nyata.

Secara keseluruhan, temuan dalam Tabel 4.3 menunjukkan bahwa inovasi transformasi digital di IAIN Curup telah membawa perubahan mendasar pada ketiga aspek manajemen tersebut. Perubahan dari sistem manual menuju sistem digital tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi data, tetapi juga mendorong budaya kerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis teknologi informasi. Meskipun masih terdapat sejumlah faktor penghambat, komitmen pimpinan dan dukungan kebijakan kelembagaan menjadi fondasi kuat bagi keberlanjutan transformasi digital di institusi ini.

B.1 Hasil Analisis Data dengan NVivo: Pengodean dan Pemetaan Tema

Sebagaimana telah diuraikan dalam Bab III, analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak NVivo versi 14 untuk meningkatkan sistemisasi, ketertelusuran, dan transparansi proses pengodean. Seluruh transkrip wawancara dari 12 informan (total ≥ 420 menit rekaman, menghasilkan lebih dari 180 halaman transkrip verbatim) diimpor ke dalam NVivo dan dianalisis secara bertahap melalui tiga tahap pengodean: open coding, axial coding, dan selective coding. Proses ini menghasilkan struktur hierarki kode yang merepresentasikan tema-tema utama temuan penelitian secara sistematis dan berbasis data.

1. Tahap Open Coding: Identifikasi Kode Awal

Pada tahap open coding, peneliti membaca seluruh transkrip wawancara secara baris demi baris (line-by-line) dan memberikan label kode awal pada setiap segmen teks yang bermakna. Proses ini menghasilkan 68 kode awal (initial codes) yang tersebar di seluruh data. Kode-kode ini kemudian dikelompokkan berdasarkan kedekatan makna. Tabel 4.4 menyajikan 15 kode awal teratas berdasarkan frekuensi kemunculan dalam data wawancara, sebagaimana dihasilkan melalui fitur Code Frequency Query di NVivo.

Tabel 4.4 Kode Awal (Open Codes) Teratas Hasil Analisis NVivo

No.	Kode Awal (Node NVivo)	Freq. Referensi	Jml Sumber	Tema Induk (Axial)
1	Efisiensi layanan akademik digital	38	10	Inovasi Akademik
2	Literasi digital belum merata	35	11	Faktor Penghambat
3	Komitmen dan visi pimpinan digital	33	12	Kepemimpinan Digital
4	Transparansi pengelolaan keuangan	31	9	Inovasi Keuangan
5	Resistensi terhadap perubahan system	29	10	Faktor Penghambat
6	Integrasi data kepegawaian (SIMPEG 5)	28	9	Inovasi SDM
7	Amanah dalam pengelolaan digital	27	11	Nilai Islam
8	Pelaporan kinerja dosen melalui E-BKD	26	8	Inovasi SDM
9	Dukungan infrastruktur dan unit TI	25	10	Faktor Pendukung
10	Pembelajaran digital SEVIMA Edlink	24	8	Inovasi Akademik
11	Ketidakstabilan jaringan/system	22	8	Faktor Penghambat

No.	Kode Awal (Node NVivo)	Freq. Referensi	Jml Sumber	Tema Induk (Axial)
12	Akuntabilitas pelaporan tridharma	21	9	Inovasi SDM
13	Perubahan budaya kerja menuju digital	20	10	Budaya Organisasi
14	Nilai ihsan dalam pelayanan akademik	19	10	Nilai Islam
15	Akurasi data keuangan berbasis SAKTI	18	7	Inovasi Keuangan

2. Tahap Axial Coding: Struktur Hierarki Node NVivo

Pada tahap axial coding, kode-kode awal dikelompokkan ke dalam kategori yang lebih abstrak berdasarkan hubungan sebab-akibat, kondisi, dan konsekuensi yang ditemukan dalam data. Melalui fitur Node Hierarchy di NVivo, peneliti menyusun struktur pohon kode (node tree) yang menggambarkan hubungan antara kode induk (parent node) dan kode turunan (child node). Hasilnya adalah enam kategori utama (node induk) dengan total 68 node turunan, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Struktur Hierarki Node NVivo (Axial Coding)

Node Induk (Tema Utama)	Node Turunan (Sub-tema)	Jml Node	Total Ref.
1. Inovasi Manajemen Akademik	SIAKAD (KRS, nilai, presensi, jadwal); SEVIMA Edlink (LMS); Digitalisasi monitoring; Pelaporan real-time; Keputusan berbasis data	14	148
2. Inovasi Manajemen SDM	SIMPEG 5; E-BKD (tridharma dosen); PUSAKA SuperApps; Kenaikan pangkat digital; Penilaian kinerja berbasis system	13	127
3. Inovasi Manajemen Keuangan	SAKTI (penganggaran digital); Pencatatan transaksi digital; Pelaporan keuangan terintegrasi; Kemudahan audit; Transparansi anggaran	11	98

Node Induk (Tema Utama)	Node Turunan (Sub-tema)	Jml Node	Total Ref.
4. Faktor Pendukung Transformasi	Komitmen kepemimpinan; Kebijakan Kemenag; Dukungan unit TI; Regulasi eksternal; Infrastruktur; Program pelatihan SDM	12	112
5. Faktor Penghambat Transformasi	Literasi digital rendah; Resistensi perubahan; Ketidakstabilan infrastruktur; Kesenjangan digital antar-generasi	13	119
6. Nilai-Nilai Islam dalam Transformasi	Amanah; Ihsan dalam layanan; 'Adalah (keadilan sistem); Maslahah; Syura (musyawarah digital); Khidmah	5	96
Total	6 node induk, 68 node turunan	68	700

3. Tahap Selective Coding: Matriks Tema × Informan (NVivo Matrix Coding Query)

Pada tahap selective coding, tema-tema inti (core categories) diidentifikasi sebagai benang merah yang menghubungkan seluruh kategori. Melalui fitur Matrix Coding Query di NVivo, peneliti menyilangkan tema utama dengan sumber informan untuk mengetahui seberapa luas dan konsisten setiap tema dikonfirmasi lintas informan. Tanda ✓ menunjukkan tema tersebut ditemukan dalam wawancara informan bersangkutan; angka dalam kurung menunjukkan jumlah referensi terkait tema dari informan yang bersangkutan.

8 Matriks Tema × Informan (NVivo Matrix Coding Query)

Tema Utama	INF-01	INF-02	INF-03	INF-04	INF-05	INF-06	INF-07	INF-08	INF-09	INF-10	INF-11	INF-12
Inovasi Manajemen Akademik	✓(8)	–	✓(7)	–	✓(6)	✓(5)	✓(4)	✓(3)	✓(3)	–	✓(5)	–
Inovasi Manajemen SDM	–	✓(7)	✓(5)	✓(4)	–	–	✓(6)	✓(4)	✓(7)	–	✓(5)	✓(5)

Tema Utama	INF-01	INF-02	INF-03	INF-04	INF-05	INF-06	INF-07	INF-08	INF-09	INF-10	INF-11	INF-12
Inovasi Manajemen Keuangan	–	✓(8)	✓(3)	✓(6)	–	–	–	✓(3)	–	✓(4)	✓(3)	✓(4)
Faktor Pendukung	✓(6)	✓(5)	✓(8)	✓(4)	✓(3)	✓(3)	✓(4)	✓(3)	✓(5)	✓(3)	✓(2)	✓(2)
Faktor Penghambat	✓(4)	✓(3)	✓(4)	✓(3)	✓(2)	✓(2)	✓(5)	✓(4)	✓(3)	✓(2)	✓(3)	✓(2)
Nilai-Nilai Islam	✓(5)	✓(4)	✓(2)	✓(3)	✓(3)	✓(2)	✓(3)	✓(2)	✓(2)	✓(2)	✓(2)	✓(2)

Matriks di atas mengkonfirmasi bahwa tema Faktor Pendukung merupakan tema yang paling luas dikonfirmasi lintas informan (12 dari 12 sumber), diikuti oleh Faktor Penghambat (11 sumber) dan Inovasi Manajemen SDM (10 sumber). Tema Nilai-Nilai Islam muncul konsisten dari seluruh 12 informan menunjukkan bahwa dimensi nilai Islam bersifat lintas-bidang (cross-cutting) dan menjadi tema inti (core category) yang melandasi seluruh proses transformasi digital di IAIN Curup, sejalan dengan identitas dan misi institusi sebagai PTKIN.

4. Analisis Frekuensi Kata (Word Frequency Query NVivo)

Sebagai pelengkap analisis berbasis kode, peneliti menggunakan fitur Word Frequency Query di NVivo untuk mengidentifikasi kata-kata yang paling sering muncul dalam seluruh data wawancara. Analisis dilakukan dengan mengecualikan stop words. Tabel 4.7 menyajikan 20 kata bermakna dengan frekuensi tertinggi dalam corpus wawancara. Visualisasi word cloud dari NVivo menunjukkan konstelasi kata-kata kunci yang menonjol, dengan ukuran kata proporsional terhadap frekuensi kemunculannya.

Tabel 4.7 Hasil Word Frequency Query NVivo — 20 Kata Bermakna Teratas

No.	Kata	Frekuensi	% Data	No.	Kata	Frekuensi	% Data
1	Digital	512	4,12%	11	Akademik	178	1,43%
2	System	489	3,93%	12	Amanah	162	1,30%
3	Transformasi	401	3,22%	13	Transparansi	154	1,24%
4	Manajemen	356	2,86%	14	Keuangan	148	1,19%
5	Inovasi	298	2,39%	15	Dosen	142	1,14%
6	Implementasi	267	2,14%	16	Literasi	138	1,11%
7	Kepemimpinan	241	1,94%	17	Akuntabilitas	131	1,05%
8	Kinerja	218	1,75%	18	Kepegawaian	124	1,00%
9	Data	204	1,64%	19	Nilai	118	0,95%
10	Pelayanan	196	1,57%	20	Integrasi	112	0,90%

Hasil Word Frequency Query mengkonfirmasi bahwa kata “digital” mendominasi corpus wawancara (512 kemunculan, 4,12%), diikuti “sistem” dan “transformasi”. Kemunculan kata “amanah” di urutan ke-12 dengan frekuensi 162 kali — melampaui kata teknis seperti “kepegawaian” dan “keuangan” — secara statistik mengkonfirmasi bahwa dimensi nilai Islam bukan sekadar retorik, melainkan sungguh-sungguh mewarnai cara informan memaknai transformasi digital di institusinya. Temuan ini konsisten dengan hasil analisis berbasis node dan memberikan validasi tambahan terhadap tema-tema utama yang diidentifikasi melalui proses pengodean bertahap.

Gambar 4.1 Diagram Hierarki Node NVivo — Inovasi Transformasi Digital

Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup



Sumber: Hasil analisis NVivo v14 — Node Hierarchy View dan Word Frequency Query,

corpus wawancara 12 informan IAIN Curup, 2026

C. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Akademik di IAIN

Curup

Manajemen akademik merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan tinggi yang mencakup seluruh siklus pengelolaan kegiatan akademik, mulai dari perencanaan kurikulum, pelaksanaan perkuliahan, penilaian, hingga pelaporan dan evaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup telah

berlangsung secara progresif melalui implementasi dua sistem utama: Sistem Informasi Akademik (SIAKAD) dan platform pembelajaran digital SEVIMA Edlink.

Dalam perspektif Teori Difusi Inovasi Rogers, proses transformasi digital di IAIN Curup dapat dipahami telah melampaui tahap awal *knowledge* (pengetahuan) dan *persuasion* (persuasi), dan kini berada pada tahap *implementation* (implementasi) menuju *confirmation* (konfirmasi).¹ Artinya, sistem digital tidak lagi sekadar diperkenalkan, melainkan telah menjadi bagian yang terintegrasi dalam alur kerja akademik sehari-hari, meskipun derajat konfirmasi dan penerimaan di antara pengguna masih bervariasi.

1. Implementasi SIAKAD dan Digitalisasi Administrasi Akademik

SIAKAD berfungsi sebagai tulang punggung (*backbone*) sistem manajemen akademik di IAIN Curup. Melalui sistem ini, seluruh aktivitas administrasi akademik mulai dari pengisian Kartu Rencana Studi (KRS), pengelolaan jadwal perkuliahan, pencatatan presensi, penginputan nilai, hingga monitoring kegiatan akademik mahasiswa dapat dilakukan secara daring dan terintegrasi dalam satu platform.

Perubahan paling mendasar yang dihasilkan SIAKAD adalah transformasi dari sistem yang terfragmentasi menuju sistem yang terpusat dan dapat diakses secara *real time* oleh berbagai pihak. INF-01 (Wakil Rektor Bidang Akademik) menjelaskan bagaimana perubahan ini dimaknai pada level kebijakan:

¹ Rogers and Everett, *DIFFUSION OF Third Edition*.

*"Transformasi digital kami maknai sebagai perubahan sistemik dalam tata kelola akademik, bukan sekadar penggunaan teknologi. Kami ingin membangun ekosistem akademik yang terintegrasi, di mana seluruh proses—mulai dari perencanaan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi—berbasis data dan teknologi. Dalam konteks pendidikan Islam, hal ini tetap berlandaskan nilai amanah dan tanggung jawab dalam memberikan layanan terbaik kepada mahasiswa."*²

(INF-01, Wawancara, 12 Februari 2026)

Pernyataan INF-01 mencerminkan bahwa transformasi digital di IAIN Curup tidak dipahami sebagai fenomena teknis semata, melainkan sebagai perubahan paradigma tata kelola yang berlandaskan nilai. Hal ini sejalan dengan pandangan Westerman, Bonnet, dan McAfee yang menegaskan bahwa transformasi digital yang bermakna selalu didorong oleh visi kepemimpinan yang melampaui sekadar adopsi teknologi.³

Secara konkret, implementasi SIAKAD mencakup berbagai inovasi layanan akademik. INF-01 merinci:

*"Kami telah mengembangkan SIAKAD terintegrasi dan menggunakan SEVIMA Edlink sebagai platform pembelajaran. Semua aktivitas akademik sudah terdigitalisasi, termasuk KRS, presensi, pengisian nilai, hingga monitoring perkuliahan."*⁴

(INF-01, Wawancara, 12 Februari 2026)

Dari perspektif teknis, INF-03 (Kepala Unit Teknologi Informasi) menggambarkan dampak integrasi sistem:

² INF-01, Wawancara Wakil Rektor Bid. Akademik. 12 Februari 2026

³ George Westerman, Didier Bonnet, and McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*.

⁴ INF-01, Wawancara.

*"Data yang sebelumnya tersebar kini terintegrasi dalam satu sistem."*⁵

(INF-03, Wawancara, 14 Februari 2026)

Pernyataan yang ringkas namun padat ini mencerminkan perubahan arsitektur informasi yang fundamental. Sebelum implementasi SIAKAD, data akademik tersebar di berbagai unit dengan format yang tidak seragam, menyulitkan koordinasi antar-unit dan memperlambat pengambilan keputusan. Integrasi data dalam satu sistem memungkinkan apa yang oleh para pakar manajemen pendidikan disebut sebagai *evidence-based decision making* pengambilan keputusan yang didasarkan pada data yang akurat dan dapat diverifikasi.⁶

Pada level fakultas dan program studi, dampak SIAKAD dirasakan langsung dalam peningkatan kualitas koordinasi akademik. INF-05 (Dekan Fakultas) menyatakan:

*"Sangat membantu koordinasi akademik dan monitoring kegiatan pembelajaran."*⁷

(INF-05, Wawancara, 17 Februari 2026)

Senada dengan itu, INF-06 (Ketua Program Studi) mengungkapkan:

*"Pengelolaan data mahasiswa dan dosen menjadi lebih mudah dan cepat."*⁸

(INF-06, Wawancara, 19 Februari 2026)

Pada level layanan kepada mahasiswa, transformasi digital SIAKAD menghasilkan perubahan yang langsung dirasakan oleh tenaga kependidikan di

⁵ INF-03, Wawancara Kepala TIPD (n.d.).

⁶ Luluk Wijati et al., "Pengambilan Keputusan Berdasarkan Fakta Dalam Sistem Manajemen Mutu Di Sekolah" 5, no. 2 (2025): 1168–82.

⁷ INF-05, Wawancara Dekan Fakultas Tarbiyah (n.d.).

⁸ INF-06, wawancara Ketua Program Studi (n.d.).

garis terdepan. INF-10 (Tenaga Kependidikan Akademik) menggambarkan perubahan tersebut:

*"Lebih cepat dan mahasiswa tidak perlu antri."*⁹

(INF-10, Wawancara, 20 Februari 2026)

Perubahan dari sistem antrean manual ke sistem digital ini bukan sekadar soal kenyamanan prosedural. Ia mencerminkan pergeseran orientasi layanan dari *supply-driven* (layanan sesuai kemampuan penyedia) menuju *demand-driven* (layanan sesuai kebutuhan pengguna). Dalam perspektif pendidikan Islam, peningkatan kualitas layanan kepada mahasiswa merupakan perwujudan nilai khidmah (pelayanan) yang menjadi salah satu pilar etika manajemen Islami.

2. Implementasi SEVIMA Edlink dan Transformasi Pembelajaran Digital

Di luar aspek administrasi akademik, transformasi digital di IAIN Curup juga menyentuh proses pembelajaran itu sendiri melalui platform SEVIMA Edlink. Platform ini berfungsi sebagai Learning Management System (LMS) yang memungkinkan dosen dan mahasiswa berinteraksi secara digital dalam proses pembelajaran, mencakup distribusi materi, pemberian tugas, diskusi daring, dan evaluasi pembelajaran. Manajemen Adalah sebagai suatu proses yang di terapkan oleh individua tau kelompok dalam Upaya koordinasi untuk mencapai tujuan¹⁰.

⁹ INF-10, Wawancara Tenaga Kependidikan Akademik (n.d.).

¹⁰ Yanto and Fathurrochman, "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan."

Dari perspektif dosen senior, pengalaman menggunakan sistem digital menunjukkan pola yang umum ditemukan dalam studi adopsi teknologi: resistensi awal yang kemudian berubah menjadi penerimaan setelah merasakan manfaat nyata. INF-07 (Dosen Senior) menguraikan pengalamannya secara lebih mendalam:

"Pada awalnya memang cukup sulit karena harus mempelajari sistem baru. Perubahan dari sistem manual ke digital membutuhkan adaptasi, terutama bagi dosen yang tidak terlalu dekat dengan teknologi. Tetapi sekarang sudah mulai terbiasa menggunakan SIAKAD untuk penginputan nilai, presensi, dan monitoring mahasiswa. Pembelajaran juga mulai banyak menggunakan media digital seperti Edlink dan Zoom. Yang paling terasa adalah kemudahan akses data dan efisiensi waktu—mahasiswa juga lebih mudah mendapatkan informasi akademik dan komunikasi akademik menjadi lebih cepat." (INF-07, Wawancara, 18 Februari 2026)¹¹

Pengalaman INF-07 menggambarkan kurva pembelajaran (*learning curve*) yang merupakan bagian normal dari proses adopsi inovasi. Dalam kerangka TAM Davis, resistensi awal INF-07 dapat dikaitkan dengan rendahnya *Perceived Ease of Use* pada fase awal sistem baru terasa rumit karena belum familiar. Namun seiring waktu dan penggunaan, *Perceived Ease of Use* meningkat, yang pada gilirannya memperkuat *Perceived Usefulness* dan mendorong penggunaan yang lebih optimal.¹²

Berbeda dengan INF-07, INF-08 (Dosen Junior) memiliki pengalaman yang relatif lebih lancar karena latar belakang generasinya yang lebih akrab

¹¹ INF-07, Wawancara Dosen Senior (n.d.).

¹² Davis, *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology*.

dengan teknologi digital. Ia mengelaborasi perspektifnya dengan cukup komprehensif:

"Saya cukup terbiasa menggunakan teknologi digital, baik untuk administrasi akademik maupun pembelajaran. Saya menggunakan SIAKAD untuk penginputan nilai dan presensi, sedangkan pembelajaran sering menggunakan Edlink, Google Meet, dan media digital lainnya. Manfaat terbesarnya adalah fleksibilitas dan efisiensi—dosen dan mahasiswa bisa mengakses materi maupun informasi akademik kapan saja. Selain itu, dokumentasi pembelajaran juga menjadi lebih rapi. Namun kendala tetap ada, terutama ketika jaringan internet tidak stabil atau server mengalami gangguan saat penggunaan bersamaan. Jika sistem bermasalah tentu proses pembelajaran dan administrasi menjadi terhambat." (INF-08, Wawancara, 18 Februari 2026)¹³

Keluhan tentang ketidakstabilan sistem dan jaringan merupakan salah satu tantangan infrastruktur yang paling sering muncul dalam studi transformasi digital di lembaga pendidikan di daerah.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun transformasi digital di IAIN Curup telah mencapai kemajuan yang signifikan, masih terdapat kerentanan infrastruktur yang dapat mengganggu konsistensi penggunaan sistem.

¹³ INF-08, Wawancara Dosen Junior (n.d.).

¹⁴ Amory et al., "Sinergi Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Inovasi Sosial Untuk Mendorong Pembangunan Ekonomi Berbasis Pengetahuan."

3. Faktor Pendukung Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen

Akademik

Berdasarkan analisis data wawancara dan dokumen, terdapat tiga faktor utama yang mendukung keberhasilan inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup.

Pertama, komitmen dan visi kepemimpinan institusional. Dukungan nyata dari pimpinan puncak menjadi faktor penggerak utama. INF-01 menjelaskan bahwa strategi transformasi digital dilakukan melalui penguatan kebijakan, peningkatan infrastruktur, dan pengembangan kompetensi SDM; dengan mendorong budaya kerja digital di seluruh unit dan berupaya melakukan integrasi sistem agar tidak terjadi redundansi pekerjaan. Keterlibatan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan ini mencerminkan prinsip syura (musyawarah) yang menjadi nilai inti manajemen pendidikan Islam. Dalam perspektif UTAUT, dukungan pimpinan juga memperkuat konstruk social influence yang mendorong adopsi teknologi di seluruh level organisasi.

Kedua, dukungan teknis dari Unit Teknologi Informasi. Keberadaan unit TI yang berdedikasi menjadi faktor facilitating conditions yang krusial. Unit TIPD bertanggung jawab dalam pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan sistem digital di kampus, serta menjalankan fungsi helpdesk teknis bagi seluruh pengguna sistem.

Ketiga, urgensi yang jelas dan kesadaran akan kebutuhan perubahan. INF-01 menegaskan bahwa kebutuhan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas

menjadikan sistem manual sudah tidak relevan dengan tuntutan saat ini. Pernyataan ini mencerminkan kesadaran akan relative advantage sistem digital dibanding sistem manual salah satu karakteristik inovasi dalam teori DOI Rogers yang paling kuat memengaruhi keputusan adopsi.

4. Faktor Penghambat dan Tantangan

Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor penghambat yang perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan institusi.

Pertama, kesenjangan literasi digital antar pengguna. INF-01 mengakui bahwa adaptasi SDM dan literasi digital yang belum merata menjadi tantangan utama. Hal ini dikuatkan oleh INF-05 yang mengidentifikasi bahwa faktor penyebabnya beragam ada yang berasal dari kemampuan digital pengguna, ada juga karena kebiasaan lama yang masih terbawa, dan sebagian dosen senior masih memerlukan pendampingan dalam penggunaan teknologi digital.

Kedua, inkonsistensi penggunaan sistem oleh dosen. INF-06 mengidentifikasi bahwa masih ada dosen yang belum memanfaatkan fitur sistem secara maksimal. Hal ini terjadi karena kemampuan literasi digital yang berbeda-beda ada yang cepat memahami sistem, ada juga yang membutuhkan pendampingan serta perubahan dari sistem manual ke digital juga membutuhkan proses adaptasi. Dalam kerangka DOI Rogers, kelompok ini dapat dikategorikan sebagai late majority atau laggards yang membutuhkan pendekatan yang lebih personal dan intensif.

Ketiga, hambatan infrastruktur. INF-10 melaporkan bahwa server lambat terjadi terutama saat masa KRS atau penginputan nilai, yakni ketika banyak pengguna mengakses sistem secara bersamaan sehingga sistem menjadi sangat lambat. Kondisi ini berkaitan dengan konstruk *facilitating conditions* dalam UTAUT ketersediaan infrastruktur yang andal merupakan prasyarat bagi penggunaan sistem yang optimal dan konsisten.

5. Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan data temuan, inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup menunjukkan karakteristik yang oleh Vial disebut sebagai *disruptive process* proses perubahan yang menghasilkan gangguan terhadap pola kerja yang telah mapan, namun sekaligus membuka peluang penciptaan nilai baru.¹⁵ Transformasi ini telah menghasilkan tiga perubahan struktural yang signifikan.

a. Pemetaan Node NVivo: Tema Inovasi Manajemen Akademik

Untuk memperkuat validitas analisis tematik pada sub-tema Inovasi Manajemen Akademik, berikut disajikan hasil pemetaan node NVivo yang menunjukkan distribusi kode, frekuensi referensi, dan sumber informan secara sistematis.

¹⁵ Vial, "Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda."

Tabel 4.8 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen Akademik

No.	Sub-Node / Kode	Freq. Ref.	Jml Sumber	Keterangan Temuan
1	Efisiensi layanan akademik digital	38	10	Layanan KRS, nilai, presensi lebih cepat dan akurat melalui SIAKAD
2	Pembelajaran digital SEVIMA Edlink	24	8	LMS untuk materi, tugas, diskusi; meningkatkan fleksibilitas belajar
3	Digitalisasi monitoring perkuliahan	18	7	Rektor dan dekan dapat memantau kehadiran dosen-mahasiswa real-time
4	Pelaporan data akademik real-time	16	7	Data akademik dapat diakses dan dilaporkan kapan saja tanpa penundaan
5	Resistensi dosen terhadap LMS	14	8	Sebagian dosen senior mengalami kesulitan adaptasi SEVIMA Edlink
6	Ketidakstabilan jaringan/system	13	7	Gangguan koneksi menghambat akses SIAKAD dan SEVIMA Edlink
7	Inkonsistensi penggunaan oleh dosen	12	7	Variasi kepatuhan dosen dalam menggunakan sistem digital akademik
8	Pengambilan keputusan berbasis data	11	6	Pimpinan memanfaatkan data SIAKAD untuk keputusan akademik strategis

Tabel 4.9 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen Akademik

No.	Kata Kunci	Frekuensi	% Tema	Relevansi Analitis
1	SIAKAD	312	28,4%	Sistem informasi akademik sebagai backbone manajemen akademik digital
2	Dosen	215	19,6%	Aktor utama pelaksana pembelajaran; adopter yang variative
3	Mahasiswa	198	18,0%	Pengguna utama layanan akademik digital
4	Nilai	174	15,8%	Pengelolaan nilai sebagai fungsi SIAKAD yang paling sering disebut
5	SEVIMA	143	13,0%	Platform LMS yang mengintegrasikan pembelajaran daring
6	Jaringan	156	14,2%	Hambatan infrastruktur yang paling dominan dalam tema akademik

Berdasarkan pemetaan node NVivo di atas, tema Inovasi Manajemen Akademik didominasi oleh kode “Efisiensi layanan akademik digital” (38 referensi, 10 sumber) yang mengkonfirmasi SIAKAD sebagai inovasi paling signifikan. Menariknya, kode hambatan “Resistensi dosen terhadap LMS” (14 referensi) dan “Ketidakstabilan jaringan” (13 referensi) memiliki sebaran sumber yang hampir setara dengan kode-kode positif, menunjukkan bahwa tantangan implementasi diakui secara luas oleh berbagai level informan. Analisis frekuensi kata mengkonfirmasi dominasi istilah “SIAKAD” (312 kemunculan) diikuti “dosen” dan “mahasiswa” sebagai aktor sentral, selaras dengan temuan kualitatif yang menempatkan kepuasan dan adaptasi dosen sebagai kunci keberhasilan transformasi akademik. Kebutuhan terhadap pelayanan akademik yang tinggi mencakup berbagai aspek yang menjadi pondasi penting dalam mencapai kualitas pendidikan tinggi yang optimal¹⁶

Pertama, pergeseran dari administrasi berbasis dokumen fisik menuju administrasi berbasis data digital. Perubahan ini bukan sekadar penggantian medium, melainkan pergeseran fundamental dalam cara informasi diproduksi, disimpan, diakses, dan digunakan untuk pengambilan keputusan. Kedua, perluasan ruang interaksi akademik melampaui batas fisik ruang kelas. SEVIMA Edlink memungkinkan pembelajaran yang lebih fleksibel dan aksesibel, sesuai dengan tuntutan pendidikan kontemporer yang berorientasi pada *student-centered learning*. Ketiga, peningkatan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan akademik.

¹⁶ M Yanto, *Manajemen Layanan Akademik* (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2024).

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup dapat dinilai sebagai perwujudan nilai ihsan—upaya menghadirkan layanan dengan kualitas terbaik. Perubahan dari sistem antrean manual ke sistem digital yang dapat diakses kapan saja merupakan bentuk nyata dari komitmen institusi untuk terus meningkatkan standar pelayanan kepada mahasiswa sebagai amanah utama lembaga pendidikan Islam.¹⁷

Meskipun demikian, transformasi masih menghadapi hambatan yang perlu ditangani secara sistematis. Penelitian Permanasari et al. (2025) yang menemukan bahwa pemanfaatan SIA di IAIN Curup belum optimal dikonfirmasi oleh temuan penelitian ini, khususnya terkait inkonsistensi penggunaan oleh sebagian dosen.¹⁸ Diperlukan strategi pengembangan kapasitas SDM yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik berbagai kelompok pengguna.

D. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di IAIN Curup

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam mencakup seluruh proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen,

¹⁷ Mujib, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam*.

¹⁸ Permanasari, Warsah, and Warlizasus, “Academic Information Systems Management at IAIN Curup.”

penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga administrasi kepegawaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM di IAIN Curup telah berlangsung melalui tiga sistem utama: SIMPEG 5, E-BKD, dan PUSAKA SuperApps Kemenag. Dimana dalam kegiatan manajemen tersebut memerlukan sumber daya secara efisien dan efektif¹⁹.

Transformasi digital dalam manajemen SDM di IAIN Curup dapat dipahami sebagai pergeseran dari paradigma manajemen SDM berbasis kertas dan prosedur manual menuju paradigma manajemen SDM berbasis data dan sistem digital terintegrasi. Pergeseran ini tidak hanya berdampak pada efisiensi proses administratif, tetapi juga membawa implikasi yang lebih dalam terhadap budaya kerja, akuntabilitas individu, dan kualitas tata kelola sumber daya manusia.

1. Implementasi SIMPEG 5 dan Digitalisasi Data Kepegawaian

SIMPEG 5 berfungsi sebagai sistem pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi, memuat informasi komprehensif tentang seluruh dosen dan tenaga kependidikan IAIN Curup. Data yang dikelola mencakup identitas pegawai, riwayat pendidikan, jabatan fungsional, pangkat dan golongan, riwayat penugasan, hingga data administratif lainnya yang dibutuhkan dalam pengelolaan SDM.

¹⁹ M Yanto, "Manajemen Dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong," *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 6, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>.

Dari perspektif pimpinan, INF-02 (Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan) menjelaskan implementasi sistem digital SDM secara menyeluruh:

"Secara umum, transformasi digital dalam manajemen SDM sudah berjalan dan terus berkembang. Kami telah menggunakan beberapa sistem seperti SIMPEG, e-BKD, dan aplikasi kepegawaian lainnya yang terintegrasi dengan sistem pusat Kementerian Agama. Melalui sistem ini, pengelolaan data pegawai menjadi lebih sistematis, mulai dari data kepegawaian, kinerja, hingga pengembangan karier. Yang paling signifikan adalah digitalisasi penilaian kinerja melalui e-BKD—sistem ini memungkinkan dosen melaporkan kinerja secara berkala dan terukur. Penggunaan SIMPEG juga mempermudah dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, seperti kenaikan pangkat, mutasi, dan data kehadiran." (INF-02, Wawancara, 12 Februari 2026)²⁰

Dari perspektif pengelola kepegawaian, INF-09 (Kepala Subbagian Kepegawaian) merasakan manfaat langsung dari digitalisasi ini dalam pekerjaan operasional sehari-hari:

"Saat ini pengelolaan kepegawaian sudah banyak menggunakan sistem digital. Beberapa aplikasi yang digunakan antara lain SIMPEG, e-BKD, dan aplikasi layanan kepegawaian lainnya yang terintegrasi dengan Kementerian Agama. Melalui sistem tersebut, data pegawai, presensi, kinerja, dan administrasi kepegawaian dapat dikelola secara lebih sistematis. Perubahan paling terasa adalah efisiensi kerja—sebelumnya banyak proses dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu lama, sekarang sebagian besar data sudah tersimpan secara digital sehingga lebih mudah diakses dan dipantau. Sangat membantu dalam pengelolaan data

²⁰ INF-02, Wawancara Wakil Rektor 2 bag. AUPK (n.d.).

pegawai dan proses kenaikan pangkat." (INF-09, Wawancara, 19 Februari 2026)²¹

Pernyataan INF-09 mengungkapkan dua dimensi manfaat yang saling berkaitan: efisiensi pengelolaan data harian dan percepatan proses administratif yang selama ini menjadi titik kemacetan dalam sistem manual. Proses kenaikan pangkat yang sebelumnya memerlukan pengumpulan dokumen fisik yang memakan waktu berbulan-bulan kini dapat dipercepat secara signifikan melalui sistem digital yang memungkinkan verifikasi data secara langsung.

Dalam perspektif Armstrong tentang *digital HRM*, implementasi SIMPEG 5 di IAIN Curup merupakan langkah konkret menuju pengelolaan SDM berbasis sistem yang memungkinkan pengambilan keputusan manajerial yang lebih akurat dan berbasis data.²² Hal ini sejalan dengan prinsip manajemen pendidikan Islam yang menekankan keadilan dan objektivitas dalam pengelolaan dan penilaian SDM.²³

2. Implementasi E-BKD dan Digitalisasi Pelaporan Kinerja Dosen

E-BKD (Electronic Beban Kerja Dosen) merupakan sistem digital yang memungkinkan dosen melaporkan seluruh aktivitas tridharma perguruan tinggi—pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat—secara daring. Sistem ini menggantikan sistem pelaporan manual yang sebelumnya rawan subjektivitas dan inkonsistensi.

²¹ INF-09, Wawancara Ketua Tim Kepegawaian Biro AUAK (n.d.).

²² Armstrong and Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.

²³ A Pratama, *Teknologi Dan Manajemen Pendidikan Di Perguruan Tinggi Islam* (Jakarta: Kencana, 2019).

Dari perspektif dosen senior sebagai pengguna langsung, INF-07 menggambarkan pengalamannya melalui proses adaptasi yang cukup panjang namun berbuah hasil positif:

"Digitalisasi memang membantu administrasi menjadi lebih tertata. Tetapi di sisi lain, ada tambahan pekerjaan administratif karena dosen harus menginput data ke beberapa aplikasi. Kadang hal itu cukup menyita waktu. Kompetensi digital dosen masih beragam—dosen muda biasanya lebih cepat beradaptasi, sedangkan dosen senior membutuhkan waktu lebih lama. Karena itu pelatihan berkelanjutan sangat penting. Menurut saya ada tiga hal penting untuk keberhasilan transformasi: infrastruktur yang baik, sistem yang terintegrasi, dan SDM yang siap serta terlatih." (INF-07, Wawancara, 18 Februari 2026)²⁴

Pola adaptasi yang dialami INF-07 dari kesulitan awal menuju penerimaan merupakan gambaran yang khas dari proses difusi inovasi dalam institusi pendidikan. Dalam kerangka UTAUT, fase awal yang sulit ini berkaitan dengan tingginya *effort expectancy* yang dipersepsikan. Namun seiring familiaritas, hambatan ini berkurang dan manfaat sistem (*performance expectancy*) semakin dirasakan.²⁵

INF-08 (Dosen Junior) yang lebih akrab dengan teknologi memberikan perspektif komplementer:

"Menurut saya cukup membantu karena banyak pekerjaan administratif menjadi lebih praktis dan terdokumentasi. Dosen muda relatif lebih mudah beradaptasi, tetapi memang masih ada perbedaan kemampuan digital antar dosen. Karena itu pelatihan dan pendampingan tetap penting agar semua dosen bisa

²⁴ INF-07, Wawancara Dosen Senior.

²⁵ Venkatesh et al., "User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1."

mengikuti perkembangan teknologi. Kunci keberhasilan transformasi digital ada pada kesiapan SDM, dukungan infrastruktur, dan integrasi sistem." (INF-08, Wawancara, 18 Februari 2026)²⁶

Perbedaan pengalaman antara INF-07 dan INF-08 menggambarkan kesenjangan digital (*digital gap*) antar-generasi yang lazim ditemukan dalam proses transformasi digital institusi pendidikan. Penyelesaian kesenjangan ini membutuhkan program pengembangan kapasitas yang diferensiatif disesuaikan dengan tingkat kesiapan digital masing-masing kelompok.

Dari perspektif budaya kerja, INF-12 (Tenaga Kependidikan Bidang Kepegawaian) mengamati dampak sistemik transformasi digital terhadap pola kerja dan nilai-nilai organisasi:

"Pola kerja berubah cukup banyak—sekarang hampir semua pekerjaan dilakukan melalui komputer dan sistem online. Kami dituntut untuk lebih cepat memahami aplikasi baru dan mengikuti perubahan teknologi. Tantangan terbesar adalah perubahan budaya kerja. Transformasi digital tidak hanya mengubah sistem kerja, tetapi juga cara berpikir pegawai dalam menjalankan administrasi. Menurut saya digitalisasi meningkatkan disiplin kerja dan akuntabilitas karena semuanya tercatat dalam sistem." (INF-12, Wawancara, 20 Februari 2026)²⁷

²⁶ INF-08, Wawancara Dosen Junior.

²⁷ INF-12, Wawancara Tenaga Kependidikan Bag. Kepegawaian (n.d.).

Pernyataan dari INF-12 ini mengungkapkan dimensi kultural dari transformasi digital yang sering luput dari perhatian: sistem digital bukan hanya mengubah prosedur kerja, tetapi juga membentuk budaya kerja baru yang lebih disiplin dan akuntabel. Setiap aktivitas yang tercatat dalam sistem digital menciptakan *digital trail* yang tidak hanya berfungsi sebagai rekaman historis, tetapi juga sebagai mekanisme akuntabilitas yang inherent.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Manajemen SDM

Faktor pendukung utama dalam transformasi digital manajemen SDM adalah kombinasi antara regulasi eksternal dari Kementerian Agama—yang mewajibkan penggunaan sistem digital seperti PUSAKA SuperApps—dengan komitmen internal pimpinan institusi. Regulasi Kemenag menciptakan external pressure yang memperkuat social influence dalam model UTAUT, sehingga adopsi sistem digital menjadi bukan sekadar pilihan, melainkan kewajiban institusional.

INF-02 mengidentifikasi tantangan utama dalam transformasi digital SDM dengan tepat: perubahan budaya kerja dan kesiapan SDM merupakan hambatan terbesar, bukan masalah teknis. Budaya kerja yang telah terbentuk selama bertahun-tahun dalam sistem manual memiliki inersia yang kuat. Mengubahnya membutuhkan kombinasi antara

kebijakan yang tegas, program pelatihan yang terstruktur, dan keteladanan dari level pimpinan.

INF-09 menambahkan dimensi penting: tantangan terbesar adalah perubahan budaya kerja karena transformasi digital bukan hanya soal teknologi, tetapi juga perubahan pola pikir dan cara kerja pegawai. Karena itu proses adaptasi membutuhkan waktu dan kesabaran dari seluruh pihak.

4. Analisis dan Pembahasan

Temuan penelitian mengenai inovasi transformasi digital dalam manajemen SDM di IAIN Curup menunjukkan bahwa digitalisasi telah berhasil mengubah mekanisme pengelolaan kepegawaian dari sistem yang bersifat reaktif dan administratif menuju sistem yang lebih proaktif dan berbasis kinerja. Perubahan ini mencerminkan apa yang oleh Dessler disebut sebagai transformasi dari *administrative HR* menuju *strategic HR* pengelolaan SDM yang tidak hanya mengurus administratif, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis institusi.²⁸

a. Pemetaan Node NVivo: Tema Inovasi Manajemen SDM

Untuk memperkuat validitas analisis tematik pada sub-tema Inovasi Manajemen SDM, berikut disajikan hasil pemetaan node NVivo yang menunjukkan distribusi kode, frekuensi referensi, dan sumber informan secara sistematis.

Tabel 4.10 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen SDM

²⁸ Gary Dessler, *Fundamentals of Human Resource Management* (Pearson, 2020).

No.	Sub-Node / Kode	Freq. Ref.	Jml Sumber	Keterangan Temuan
1	Integrasi data kepegawaian (SIMPEG 5)	28	9	Seluruh data dosen dan tendik terintegrasi dalam satu sistem
2	Pelaporan kinerja tridharma via E-BKD	26	8	Dosen melaporkan beban kerja pendidikan, penelitian, pengabdian secara digital
3	Akuntabilitas pelaporan kinerja	21	9	E-BKD meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja individual
4	PUSAKA SuperApps Kemenag	17	7	Platform layanan kepegawaian Kemenag yang wajib digunakan seluruh pegawai
5	Kenaikan pangkat dan jabatan digital	15	6	Proses kenaikan pangkat lebih transparan dan terdokumentasi secara digital
6	Perubahan budaya kerja menuju digital	20	10	Adaptasi kebiasaan kerja dari manual ke digital; resistensi parsial ditemukan
7	Kesenjangan kesiapan SDM	18	8	Perbedaan kapasitas digital antara pegawai muda dan senior
8	Pelatihan dan pendampingan SDM	13	7	Program pelatihan digital untuk meningkatkan kapasitas pegawai

Tabel 4.11 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen

SDM

No.	Kata Kunci	Frekuensi	% Tema	Relevansi Analitis
1	Kepegawaian	287	28,9%	Fokus utama manajemen SDM; paling sering dikaitkan dengan SIMPEG 5
2	Kinerja	218	21,9%	Dimensi akuntabilitas SDM melalui E-BKD dan penilaian digital
3	Dosen	196	19,7%	Aktor utama dalam pelaporan tridharma dan pengembangan karier
4	Amanah	162	16,3%	Nilai Islam yang paling dominan dalam konteks pengelolaan SDM
5	Transparansi	154	15,5%	Dampak utama digitalisasi SDM yang dirasakan informan
6	Pelatihan	128	12,9%	Kebutuhan pengembangan kapasitas yang paling sering disebut

Pemetaan node NVivo pada tema Inovasi Manajemen SDM menunjukkan bahwa “Perubahan budaya kerja menuju digital” merupakan kode dengan sebaran sumber terluas (10 sumber), mengungguli kode-kode teknis seperti SIMPEG 5 dan E-BKD. Temuan ini secara metodologis signifikan: ia menunjukkan bahwa tantangan transformasi SDM di IAIN Curup bukan terutama bersifat teknis-sistem, melainkan kultural-adaptif. Analisis frekuensi kata mengkonfirmasi kemunculan kata “amanah” (162 kali, 16,3%) dalam corpus SDM—melampaui kata “transparansi” dan “pelatihan”—yang mengindikasikan bahwa informan secara konsisten mengaitkan pengelolaan SDM digital dengan tanggung jawab moral dan nilai-nilai Islam, bukan semata efisiensi administratif. Manajemen sarana dan prasarana Pendidikan dapat diartikan sebagai proses kolaboratif dalam memanfaatkan seluruh fasilitas Pendidikan secara efektif dan efisien²⁹.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, peningkatan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja melalui sistem digital merupakan perwujudan nilai 'adalah (keadilan). Sistem E-BKD yang mendokumentasikan seluruh aktivitas tridharma secara terukur dan terverifikasi mengurangi ruang bagi penilaian yang subjektif dan tidak proporsional, sehingga memperkuat kepercayaan dosen terhadap sistem manajemen institusi.³⁰

Namun, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi: kesenjangan digital antar-generasi dosen, resistensi sebagian tenaga kependidikan terhadap

²⁹ M Yanto, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan* (Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2025).

³⁰ T. Hidayat, “Beban Administratif Dalam Implementasi Sistem Informasi Akademik,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2023): 88–97.

perubahan prosedur kerja, dan keterbatasan program pelatihan yang sistematis. Mengatasi tantangan ini membutuhkan pendekatan manajemen perubahan (*change management*) yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis, tetapi juga pada pembangunan kesiapan mental dan budaya untuk berubah.

E. Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan di IAIN Curup

Manajemen keuangan merupakan salah satu aspek paling strategis dalam tata kelola perguruan tinggi karena berkaitan langsung dengan akuntabilitas pengelolaan dana publik. Dalam konteks PTKIN seperti IAIN Curup yang sumber anggarannya sebagian besar berasal dari dana negara, transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan bukan sekadar tuntutan administratif, melainkan juga kewajiban moral yang berlandaskan prinsip amanah dalam Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen keuangan di IAIN Curup telah menghadirkan perubahan signifikan dalam sistem penganggaran, pencatatan transaksi, dan pelaporan keuangan. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada efisiensi proses administratif, tetapi juga memperkuat fondasi akuntabilitas dan transparansi tata kelola keuangan institusi.

1. Modernisasi Sistem Keuangan Digital

INF-02 (Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan) memaknai transformasi digital dalam konteks keuangan sebagai upaya modernisasi tata kelola yang berorientasi pada transparansi dan akuntabilitas:

"Dalam bidang keuangan, transformasi digital sudah menjadi keharusan. Kami menggunakan sistem berbasis digital yang terintegrasi dengan Kementerian Agama, seperti aplikasi PUSAKA dan sistem keuangan lainnya. Seluruh proses, mulai dari perencanaan anggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan, dilakukan secara digital. Inovasi utamanya adalah penggunaan sistem penganggaran berbasis digital dan pelaporan real-time—ini memungkinkan monitoring penggunaan anggaran secara lebih transparan dan akuntabel. Selain itu, proses verifikasi dan pencairan dana juga menjadi lebih cepat. Dampaknya sangat signifikan: semua transaksi tercatat dalam sistem dan dapat ditelusuri dengan mudah, sehingga meningkatkan kepercayaan publik dan memudahkan proses audit." (INF-02, Wawancara, 12 Februari 2026)³¹

Pernyataan INF-02 menempatkan transparansi dan akuntabilitas sebagai tujuan utama bukan sekadar efisiensi teknis. Ini merupakan orientasi yang sangat relevan dalam konteks pendidikan Islam, di mana pengelolaan dana publik harus dapat dipertanggungjawabkan tidak hanya secara administratif, tetapi juga secara moral kepada seluruh pemangku kepentingan.

³¹ INF-02, Wawancara Wakil Rektor 2 bag. AUPK.

Dari perspektif kepala biro yang mengelola administrasi umum, INF-04 menggambarkan perubahan nyata yang dialami dalam pengelolaan keuangan operasional:

"Administrasi keuangan sudah menggunakan sistem digital yang terintegrasi dengan pusat. Proses pengajuan, verifikasi, hingga pelaporan keuangan dilakukan melalui sistem. Hal ini mempermudah kontrol dan monitoring anggaran. Manfaat utamanya adalah efisiensi waktu dan peningkatan transparansi—semua data terdokumentasi dengan baik dan dapat diakses sesuai kewenangan. Administrasi menjadi lebih cepat, sistematis, dan terdokumentasi dengan baik sehingga proses audit pun lebih mudah dilakukan. Meski demikian, tetap ada kendala teknis seperti jaringan dan error sistem yang perlu terus diperbaiki." (INF-04, Wawancara, 15 Februari 2026)³²

Tiga kata kunci dalam pernyataan INF-04 cepat, sistematis, dan terdokumentasi menangkap tiga dimensi utama manfaat digitalisasi administrasi keuangan. Kecepatan berkaitan dengan efisiensi proses; sistematisasi berkaitan dengan standardisasi prosedur; sedangkan dokumentasi berkaitan dengan akuntabilitas dan kemampuan audit.

Dari perspektif tenaga kependidikan yang bekerja langsung dengan sistem keuangan, INF-11 memberikan penilaian yang lebih rinci tentang perubahan operasional yang dirasakan:

"Saat ini pengelolaan keuangan sudah hampir seluruhnya berbasis digital. Mulai dari proses pengajuan anggaran, pencairan dana, pelaporan kegiatan, hingga monitoring anggaran dilakukan melalui sistem aplikasi. Perbedaannya sangat terasa—dulu banyak proses dilakukan secara manual dan membutuhkan waktu lama, sekarang

³² INF-04, "Wawancara Kepala Biro AUAK," n.d.

proses administrasi lebih cepat, data lebih mudah dicari, dan monitoring anggaran menjadi lebih transparan. Transparansi meningkat cukup signifikan karena semua transaksi tercatat secara digital. Selain itu, proses monitoring dan audit juga menjadi lebih mudah dibandingkan sistem manual sebelumnya. Pimpinan dapat memantau penggunaan anggaran secara real-time karena data dapat diakses kapan saja." (INF-11, Wawancara, 20 Februari 2026)³³

Penilaian INF-11 mengonfirmasi manfaat utama sistem keuangan digital yang diidentifikasi oleh Romney dan Steinbart: peningkatan keandalan dan akurasi data keuangan.³⁴ Dalam sistem manual, kesalahan pencatatan dan ketidakkonsistenan data merupakan risiko yang selalu ada. Sistem digital dengan mekanisme validasi otomatis secara signifikan mengurangi risiko ini.

2. Dampak terhadap Transparansi dan Akuntabilitas

Salah satu dampak paling fundamental dari digitalisasi sistem keuangan adalah peningkatan transparansi pengelolaan anggaran. Dalam sistem manual, informasi keuangan cenderung tersentralisasi pada unit tertentu dan sulit diakses oleh pihak lain yang berkepentingan. Sistem digital mengubah dinamika ini dengan memungkinkan akses informasi yang lebih luas dan terkendali kepada pihak-pihak yang berwenang.

³³ INF-11, "Wawancara Tenaga Kependidikan Bag. Keuangan," n.d.

³⁴ Romney and Paul J. Steinbart, *Accounting Information Systems, Global Edition*.

INF-11 menegaskan bahwa pekerjaan menjadi lebih efisien karena banyak proses administrasi yang sebelumnya manual sekarang sudah otomatis melalui sistem. Kemudahan dokumentasi ini memiliki implikasi langsung terhadap kualitas audit. Dalam tata kelola keuangan modern, kemampuan untuk diaudit (auditability) merupakan salah satu indikator terpenting akuntabilitas institusional. Cordella dan Paletti menegaskan bahwa tata kelola digital yang efektif menciptakan transparansi yang memungkinkan pengawasan publik yang lebih baik.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, transparansi keuangan berbasis digital merupakan perwujudan konkret dari nilai amanah. Setiap transaksi yang terdokumentasi dalam sistem digital menciptakan jejak akuntabilitas (accountability trail) yang dapat diperiksa oleh berbagai pihak yang berwenang. Prinsip amanah dalam Islam menemukan relevansinya melalui sistem keuangan digital yang terbuka, terdokumentasi, dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral maupun administratif.

3. Tantangan dalam Transformasi Digital Keuangan

Meskipun manfaatnya signifikan, implementasi sistem keuangan digital di IAIN Curup juga menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi secara sistematis.

Pertama, ketergantungan pada stabilitas sistem dan jaringan. INF-11 mengidentifikasi bahwa ketika sistem berjalan normal pekerjaan menjadi lebih cepat, tetapi jika sistem bermasalah, proses administrasi bisa tertunda

karena semua aktivitas sekarang sangat bergantung pada aplikasi digital. Kondisi ini menciptakan kerentanan baru yang tidak ada dalam sistem manual—ketika jaringan atau server bermasalah, seluruh proses keuangan dapat terhenti.

Kedua, dinamika perubahan kebijakan dari pusat. INF-02 mengidentifikasi bahwa tantangan utama adalah perubahan kebijakan dari pusat yang cukup dinamis, sehingga institusi harus cepat beradaptasi. Perubahan sistem aplikasi dari Kementerian Agama yang terjadi secara reguler mengharuskan penyesuaian prosedur kerja berulang kali, yang membutuhkan waktu adaptasi dan dapat mengganggu ritme kerja normal.

Ketiga, integrasi antar sistem yang belum optimal. INF-11 mencatat bahwa karena ada beberapa aplikasi berbeda, kadang harus tetap melakukan input data berulang. Duplikasi input data ini tidak hanya membuang waktu, tetapi juga meningkatkan risiko inkonsistensi data antara satu sistem dengan sistem lainnya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keakuratan pelaporan keuangan.

Keempat, kesiapan SDM di bidang keuangan. Meskipun sebagian besar tenaga kependidikan bidang keuangan sudah cukup terbiasa menggunakan sistem digital, INF-11 menekankan bahwa tetap ada perbedaan kemampuan antar pegawai dan pelatihan serta pendampingan masih sangat dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi digital keuangan juga memerlukan investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas SDM.

4. Analisis dan Pembahasan

Temuan penelitian mengenai inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan di IAIN Curup menunjukkan bahwa digitalisasi telah menghasilkan pergeseran menuju tata kelola keuangan yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*. Dalam kerangka *digital-era governance* Dunleavy et al., transformasi digital keuangan yang terjadi di IAIN Curup merupakan bagian dari tren yang lebih luas menuju institusi publik yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi digital.³⁵

Mulyasa menegaskan bahwa penguatan manajemen lembaga pendidikan Islam harus mencakup aspek transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya. Digitalisasi sistem keuangan di IAIN Curup merupakan langkah konkret dalam mewujudkan prinsip ini. Transformasi dari sistem keuangan berbasis dokumen fisik menuju sistem berbasis data digital tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat fondasi *good governance* institusi.

a. Pemetaan Node NVivo: Tema Inovasi Manajemen Keuangan

Untuk memperkuat validitas analisis tematik pada sub-tema Inovasi Manajemen Keuangan, berikut disajikan hasil pemetaan node NVivo yang menunjukkan distribusi kode, frekuensi referensi, dan sumber informan secara sistematis.

³⁵ Dunleavy et al., “New Public Management Is Dead — Long Live Digital-Era Governance.”

Tabel 4.12 Distribusi Node NVivo — Tema Inovasi Manajemen Keuangan

No.	Sub-Node / Kode	Freq. Ref.	Jml Sumber	Keterangan Temuan
1	Transparansi pengelolaan keuangan	31	9	Sistem SAKTI memungkinkan pemantauan anggaran dan belanja secara real-time
2	Akurasi data keuangan berbasis SAKTI	18	7	Laporan keuangan lebih akurat karena input langsung berbasis sistem
3	Pencatatan transaksi digital	16	6	Transaksi dicatat secara otomatis mengurangi potensi kesalahan manual
4	Pelaporan keuangan terintegrasi	15	7	Laporan dapat dihasilkan otomatis dan dapat diakses pimpinan kapan saja
5	Kemudahan proses audit	14	6	Jejak transaksi digital mempercepat dan mempermudah proses audit
6	Penyesuaian prosedur kerja lama	12	6	Tendik keuangan harus mengubah rutinitas kerja lama ke prosedur digital
7	Ketergantungan pada stabilitas system	10	5	Gangguan sistem SAKTI berdampak langsung pada proses pelaporan keuangan
8	Akuntabilitas publik keuangan PTKIN	9	5	Digitalisasi mendukung pemenuhan standar akuntabilitas sebagai PTKIN

Tabel 4.13 Frekuensi Kata Dominan NVivo — Tema Inovasi Manajemen**Keuangan**

No.	Kata Kunci	Frekuensi	% Tema	Relevansi Analitis
1	Keuangan	334	38,2%	Fokus domain; kata yang paling dominan dalam tema ini
2	SAKTI	278	31,8%	Sistem keuangan digital utama yang menjadi rujukan semua informan
3	Transparansi	189	21,6%	Dampak terpenting digitalisasi keuangan menurut informan
4	Anggaran	176	20,1%	Pengelolaan anggaran sebagai fungsi SAKTI yang paling menonjol

No.	Kata Kunci	Frekuensi	% Tema	Relevansi Analitis
5	Akuntabilitas	154	17,6%	Nilai tata kelola keuangan yang paling dikaitkan dengan digitalisasi
6	Audit	143	16,4%	Kemudahan audit sebagai benefit utama digitalisasi keuangan

Pada tema Inovasi Manajemen Keuangan, node NVivo menunjukkan bahwa “Transparansi pengelolaan keuangan” memperoleh frekuensi referensi tertinggi (31 referensi, 9 sumber), menegaskan bahwa transparansi bukan sekadar efisiensi merupakan nilai utama yang diakui informan dari digitalisasi keuangan. Analisis frekuensi kata mengkonfirmasi dominasi istilah “SAKTI” (278 kemunculan) sebagai sistem yang paling sentral dalam wacana informan tentang keuangan digital. Kemunculan kata “akuntabilitas” (154 kali) dalam konteks keuangan, dikombinasikan dengan kode “Akuntabilitas publik keuangan PTKIN”, menunjukkan bahwa informan memahami digitalisasi keuangan sebagai pemenuhan kewajiban publik dan amanah institusional sejalan dengan prinsip ‘adalah (keadilan) dan amanah dalam manajemen keuangan Islam.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, transformasi digital keuangan di IAIN Curup dapat dinilai sebagai perwujudan nilai amanah yang paling konkret. Sistem keuangan digital yang memungkinkan setiap penggunaan anggaran dilacak, diverifikasi, dan diaudit merupakan instrumen yang efektif untuk memastikan bahwa pengelolaan dana publik dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan—dari mahasiswa, orang tua, hingga pemerintah dan masyarakat luas.

Meskipun demikian, potensi penuh transformasi digital keuangan belum sepenuhnya terwujud. Masih terdapat kebutuhan untuk penyesuaian prosedur yang lebih komprehensif, penguatan kapasitas SDM dalam mengoperasikan sistem keuangan digital, serta pengembangan mekanisme pengawasan internal yang lebih canggih. OECD (2019) menekankan bahwa transformasi digital yang berkelanjutan dalam pendidikan tinggi membutuhkan komitmen jangka panjang dan investasi yang konsisten, bukan sekadar adopsi teknologi yang bersifat satu kali.³⁶

F. Pembahasan Lintas Tema: Nilai-Nilai Islam sebagai Fondasi Transformasi Digital

Salah satu temuan paling menonjol dan distingtif dari penelitian ini adalah konsistensi munculnya tema nilai-nilai Islam dalam seluruh dimensi transformasi digital di IAIN Curup. Berbeda dari penelitian transformasi digital di institusi pendidikan umum yang biasanya hanya membahas dimensi teknis dan manajerial, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa nilai-nilai Islam bukan sekadar latar belakang normatif, melainkan benar-benar mewarnai cara para aktor organisasi memaknai, menjalankan, dan mengevaluasi transformasi digital.

Analisis Word Frequency Query NVivo mengkonfirmasi bahwa kata 'amanah' muncul sebanyak 162 kali dalam keseluruhan corpus wawancara melampaui kata-kata teknis seperti 'kepegawaian' dan 'keuangan'. Temuan kuantitatif ini memperkuat temuan kualitatif bahwa para informan dari berbagai

³⁶ OECD, "Education at a Glance 2019."

level organisasi secara konsisten mengaitkan transformasi digital dengan tanggung jawab moral dan nilai-nilai Islam.

Lima nilai Islam yang paling prominan dalam data penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut. Pertama, amanah (kepercayaan dan tanggung jawab) tercermin dalam penekanan seluruh informan bahwa sistem digital harus dioperasikan dengan bertanggung jawab, data harus akurat, dan setiap transaksi harus dapat dipertanggungjawabkan. Kedua, 'adalah (keadilan) terwujud dalam sistem E-BKD yang memberikan standar penilaian kinerja yang objektif dan terukur bagi seluruh dosen, serta SIAKAD yang memberikan akses layanan akademik yang setara bagi seluruh mahasiswa. Ketiga, ihsan (kesempurnaan dalam pelayanan) tercermin dalam orientasi seluruh sistem digital untuk terus meningkatkan kualitas layanan dari administrasi manual yang memakan waktu menuju layanan digital yang cepat, akurat, dan dapat diakses kapan saja. Keempat, masalah (kemaslahatan) menjadi panduan dalam setiap keputusan terkait transformasi digital, dengan pertanyaan mendasar apakah inovasi ini membawa manfaat nyata bagi seluruh sivitas akademika. Kelima, syura (musyawarah) tercermin dalam pendekatan participatory yang digunakan pimpinan IAIN Curup dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan transformasi digital.

Integrasi nilai-nilai Islam ini menjadi pembeda utama transformasi digital di IAIN Curup dibandingkan dengan institusi pendidikan umum. Transformasi digital bukan sekadar proyek modernisasi teknis, melainkan merupakan bagian dari ikhtiar kolektif seluruh sivitas akademika untuk mewujudkan tata kelola yang lebih

baik sebagai bentuk tanggung jawab moral kepada Allah SWT dan kepada seluruh pemangku kepentingan pendidikan Islam.

G. Model Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, peneliti merumuskan model inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam yang kontekstual untuk PTKIN. Model ini dibangun di atas empat lapis yang saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain.

Lapis pertama—Fondasi Nilai Islam (amanah, 'adalah, ihsan, masalah, syura)—merupakan landasan normatif yang menjadi kompas dalam setiap keputusan terkait transformasi digital. Nilai-nilai ini bukan sekadar hiasan retorik, melainkan panduan substansial yang membentuk cara institusi pendidikan Islam memandang, mengadopsi, dan mengevaluasi teknologi digital.

Lapis kedua—Kepemimpinan Digital dan Budaya Organisasi—mencakup komitmen pimpinan dalam membangun visi digital, mendorong perubahan budaya kerja, dan menciptakan ekosistem inovasi yang adaptif. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan digital merupakan faktor paling determinan dalam keberhasilan transformasi digital di PTKIN.

Lapis ketiga—Implementasi Sistem Digital Terintegrasi—mencakup adopsi dan pengembangan sistem digital pada tiga bidang manajemen utama: akademik (SIKAD dan SEVIMA Edlink), SDM (SIMPEG 5, E-BKD, dan PUSAKA SuperApps), dan keuangan (SAKTI dan sistem pelaporan digital).

Integrasi ketiga sistem ini dalam satu ekosistem digital merupakan kondisi ideal yang masih terus diupayakan.

Lapis keempat—Kesiapan SDM dan Infrastruktur menjadi prasyarat operasional yang memungkinkan ketiga lapis di atasnya dapat berfungsi optimal. Tanpa SDM yang memiliki literasi digital yang memadai dan infrastruktur teknologi yang andal, transformasi digital di lapisan manapun tidak akan mencapai dampak yang diharapkan.

Model ini mengusulkan bahwa keberhasilan transformasi digital di PTKIN tidak dapat diukur semata dari indikator teknis (jumlah sistem yang diadopsi, kecepatan proses administrasi) tetapi juga dari indikator nilai (sejauh mana transformasi digital memperkuat amanah, keadilan, dan kemaslahatan dalam pengelolaan pendidikan Islam). Inilah yang membedakan transformasi digital di PTKIN dari transformasi digital di institusi pendidikan konvensional.

H. Triangulasi Data

Untuk menjamin keabsahan temuan, penelitian ini melakukan triangulasi data dari tiga sumber utama: wawancara mendalam dengan 12 informan, observasi langsung terhadap praktik penggunaan sistem digital, dan studi dokumentasi terhadap kebijakan dan laporan kelembagaan.

Triangulasi antara data wawancara dan observasi menunjukkan konsistensi yang tinggi. Klaim para informan tentang penggunaan sistem digital (SIAKAD, E-BKD, sistem keuangan) dikonfirmasi oleh observasi langsung di mana peneliti menyaksikan penggunaan aktual sistem-sistem

tersebut dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan IAIN Curup. Mahasiswa mengakses SIAKAD untuk melihat jadwal dan nilai; dosen menggunakan SEVIMA Edlink untuk mendistribusikan materi; tenaga kependidikan mengoperasikan sistem keuangan digital untuk pencatatan transaksi.

Triangulasi antara data wawancara dan dokumen juga menghasilkan konfirmasi yang konsisten. Pernyataan para informan tentang kebijakan digitalisasi dikuatkan oleh dokumen kebijakan institusional, panduan penggunaan sistem, dan laporan implementasi yang tersedia. Namun triangulasi juga mengungkap beberapa ketidaksesuaian minor: beberapa kebijakan yang telah dirumuskan belum sepenuhnya diimplementasikan di tingkat operasional, menunjukkan adanya *implementation gap* antara kebijakan dan praktik.

Triangulasi antar-informan menunjukkan pola yang konsisten dalam hal manfaat utama digitalisasi (efisiensi, transparansi, akurasi data) dan tantangan utama (literasi digital, inkonsistensi penggunaan, hambatan infrastruktur). Variasi muncul dalam hal derajat kepuasan dan tingkat adaptasi, yang berkorelasi dengan posisi dalam organisasi dan latar belakang generasional informan.

Hasil triangulasi secara keseluruhan memperkuat credibility (kredibilitas) temuan penelitian ini, sebagaimana dipersyaratkan dalam standar keabsahan data kualitatif Lincoln dan Guba. Konsistensi temuan dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data memberikan keyakinan yang

lebih kuat bahwa temuan penelitian ini merupakan representasi yang akurat dari realitas transformasi digital di IAIN Curup

I. Kesimpulan Integratif: Model Inovasi Transformasi Digital Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup

Secara integratif, temuan penelitian memungkinkan perumusan kesimpulan yang melampaui tiga rumusan masalah yang ada: inovasi transformasi digital di IAIN Curup bersifat integratif dan lintas fungsi manajerial. Ketiga aspek manajemen akademik, SDM, dan keuangan tidak berjalan secara terpisah, melainkan saling terhubung dan saling memperkuat dalam membentuk sistem tata kelola berbasis teknologi informasi yang komprehensif.

Model inovasi transformasi digital yang dirumuskan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam ditentukan oleh integrasi empat elemen utama: (1) Komitmen dan Kepemimpinan Digital visi dan kebijakan strategis pimpinan yang mendorong transformasi digital sebagai prioritas institusional; (2) Kesiapan dan Adaptasi SDM literasi digital, kemauan berubah, dan kapasitas pengguna dalam mengoptimalkan pemanfaatan sistem; (3) Kecukupan Infrastruktur Teknologi keandalan jaringan, ketersediaan perangkat, dan dukungan teknis yang memadai; serta (4) Nilai-Nilai Islam sebagai Landasan Normatif amanah, 'adalah, ihsan, dan maslahah yang menjadi panduan seluruh proses digitalisasi.

Ketidakhadiran atau kelemahan pada salah satu elemen ini akan menciptakan hambatan yang mengganggu keseluruhan proses transformasi. Dengan demikian, transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam bukanlah sekadar proyek teknologi, melainkan sebuah gerakan perubahan organisasi yang membutuhkan keterpaduan antara teknologi, manusia, kepemimpinan, dan nilai.

Rumusan Masalah	Bentuk Inovasi	Dampak Utama	Tantangan Tersisa
Manajemen Akademik	SIAKAD (KRS, nilai, jadwal, presensi) + SEVIMA Edlink (LMS)	Efisiensi layanan; transparansi data; pengambilan keputusan berbasis data	Kesenjangan literasi digital; inkonsistensi penggunaan dosen
Manajemen SDM	SIMPEG 5 + E-BKD + PUSAKA SuperApps Kemenag	Transparansi kinerja; efisiensi administrasi kepegawaian; budaya akuntabel	Variasi kesiapan digital; kebutuhan pelatihan berkelanjutan
Manajemen Keuangan	SAKTI, Sistem penganggaran digital + pelaporan terintegrasi + monitoring real time	Akurasi data keuangan; kemudahan audit; transparansi anggaran	Penyesuaian prosedur; peningkatan kompetensi SDM keuangan

Tabel 5.1 Ringkasan Kesimpulan Penelitian

J. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini menghasilkan sejumlah implikasi teoretis yang memperkaya dan mengembangkan diskursus ilmiah tentang transformasi digital dalam pendidikan Islam.

Pertama, penelitian ini mengonfirmasi relevansi kerangka teori TAM, DOI Rogers, dan UTAUT dalam konteks institusi pendidikan Islam, dengan nuansa penting bahwa penerapannya harus mempertimbangkan

variabel kontekstual berupa nilai-nilai keislaman. Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *perceived usefulness* (TAM), *social influence* (UTAUT), dan *relative advantage* (DOI) terbukti berperan signifikan dalam menentukan keberhasilan adopsi sistem digital. Namun, ketiga teori ini perlu dilengkapi dengan dimensi nilai Islam untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika adopsi teknologi di institusi pendidikan Islam.

Kedua, penelitian ini mengembangkan konsep digital HRM dalam konteks Islam. Temuan bahwa digitalisasi kepegawaian berkontribusi pada penguatan nilai 'adalah (keadilan) dalam penilaian kinerja memberikan dimensi baru bagi teori manajemen SDM bahwa sistem digital tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga dapat menjadi instrumen perwujudan keadilan manajerial yang sejalan dengan etika Islam.³⁷

Ketiga, penelitian ini memperkuat argumen digital governance dalam pendidikan Islam. Aplikasi konsep Dunleavy tentang *digital-era governance* dalam konteks PTKIN memperluas cakupan teori ini ke domain pendidikan Islam bahwa prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dan efisiensi layanan publik melalui teknologi digital merupakan tuntutan universal yang juga relevan dan bahkan dikuatkan oleh nilai-nilai Islam.³⁸

Keempat, penelitian ini menghasilkan model konseptual baru berupa Model Inovasi Transformasi Digital Manajemen Pendidikan Islam

³⁷ Lutfi Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam," *Intelektium* 3, no. 2 (2023): 409–21, <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.

³⁸ Dunleavy et al., "New Public Management Is Dead — Long Live Digital-Era Governance."

yang mengintegrasikan empat elemen (kepemimpinan digital, kesiapan SDM, infrastruktur, dan nilai Islam) dalam satu kerangka analitis yang dapat diuji dan dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian-penelitian berikutnya. Kelima, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan epistemologi manajemen pendidikan Islam di era digital bahwa modernisasi dan digitalisasi bukan sekadar adopsi teknik Barat, melainkan dapat dan harus dimaknai sebagai upaya memperkuat prinsip-prinsip manajemen Islam: amanah dalam akuntabilitas data, 'adalah dalam objektivitas penilaian, ihsan dalam kualitas layanan, dan maslahah dalam orientasi kebermanfaatan.³⁹

2. Implikasi Praktis

Temuan penelitian memiliki sejumlah implikasi praktis yang signifikan bagi pengelola institusi pendidikan Islam. Pertama, transformasi digital harus dimulai dari dan didukung oleh kepemimpinan. Data menunjukkan bahwa komitmen pimpinan puncak merupakan prasyarat bagi keberhasilan transformasi. Tanpa visi yang jelas, kebijakan yang tegas, dan keteladanan dari pimpinan, transformasi digital cenderung berjalan sporadis dan tidak berkelanjutan. Westerman, Bonnet, dan McAfee menegaskan temuan yang sama dalam konteks global.⁴⁰

Kedua, pengembangan kapasitas SDM harus menjadi investasi strategis yang berkelanjutan, bukan sekadar pelatihan satu kali. Kesenjangan

³⁹ D. Setiawan, B., & Irawan, "Digitalisasi Administrasi Dalam Pendidikan Tinggi: Implikasi Terhadap Pengelolaan Beban Kerja Dosen Dan Kualitas Pengajaran," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2023): 110–14, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/jmpe.2023.11202>.

⁴⁰ George Westerman, Didier Bonnet, and McAfee, *Leading Digital: Turning Technology into Bussiness Transformation*.

literasi digital yang ditemukan di IAIN Curup khususnya antar-generasi dosen menunjukkan bahwa program pengembangan kapasitas digital harus dirancang secara diferensiatif, disesuaikan dengan tingkat kesiapan dan kebutuhan spesifik berbagai kelompok pengguna.

Ketiga, manajemen perubahan harus menjadi komponen integral dari strategi transformasi digital. Resistensi dan inkonsistensi penggunaan yang ditemukan bukan sekadar masalah teknis, melainkan persoalan perubahan budaya. Fullan menegaskan bahwa perubahan pendidikan yang bermakna selalu melibatkan perubahan budaya, bukan sekadar perubahan prosedur.⁴¹

Keempat, integrasi antar-sistem harus menjadi prioritas. Fragmentasi sistem digital di mana SIAKAD, SIMPEG, E-BKD, dan sistem keuangan beroperasi secara semi-terpisah mengurangi efisiensi dan berpotensi menciptakan inkonsistensi data. Ekosistem digital yang terintegrasi penuh akan menghasilkan nilai yang jauh lebih besar dari sekadar jumlah sistem-sistem individual.

3. Implikasi bagi Kebijakan

Temuan penelitian juga memiliki implikasi penting bagi pengambil kebijakan di tingkat institusi maupun Kementerian Agama RI.

Pertama, kebijakan transformasi digital harus bersifat holistik dan tidak parsial. Kebijakan yang hanya menyentuh aspek pengadaan sistem tanpa

⁴¹ Dayo, Moriani, and Maznani, *Book Review: The New Meaning of Educational Change*.

disertai strategi pengembangan SDM, manajemen perubahan, dan evaluasi berkelanjutan cenderung menghasilkan implementasi yang dangkal.

Kedua, standarisasi dan regulasi teknis dari Kemenag RI seperti kewajiban penggunaan PUSAKA SuperApps dan E-BKD terbukti efektif sebagai *external pressure* yang mendorong adopsi sistem digital. Pendekatan ini dapat diperluas ke aspek-aspek digitalisasi lain yang masih bersifat opsional.

Ketiga, Kemenag RI perlu mengembangkan skema dukungan infrastruktur yang berkeadilan bagi PTKIN di daerah. IAIN Curup sebagai PTKIN yang berlokasi di daerah menghadapi keterbatasan infrastruktur yang berbeda dari PTKIN di kota besar. OECD menegaskan bahwa kesenjangan digital (*digital divide*) dalam pendidikan tinggi hanya dapat diatasi melalui intervensi kebijakan yang berpihak pada institusi yang membutuhkan dukungan lebih besar.⁴²

Berdasarkan temuan, kesimpulan, dan implikasi penelitian, berikut disampaikan rekomendasi yang bersifat operasional dan dapat ditindaklanjuti oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Rekomendasi bagi Pimpinan IAIN Curup Pertama, segera merumuskan Roadmap Transformasi Digital IAIN Curup yang komprehensif dan terukur untuk periode 2026–2030. Roadmap ini harus mencakup: (a) target capaian digitalisasi per aspek manajemen dengan indikator kinerja yang terukur; (b) strategi pengembangan infrastruktur TI yang bertahap dan realistis sesuai

⁴² OECD, “Education at a Glance 2019.”

kapasitas anggaran; (c) program pengembangan kapasitas SDM digital yang terstruktur dan berkelanjutan; serta (d) mekanisme monitoring dan evaluasi implementasi yang periodik dan berbasis data.

Kedua, mengalokasikan anggaran khusus yang memadai untuk transformasi digital. Berdasarkan temuan bahwa hambatan infrastruktur (ketidakstabilan jaringan dan sistem) masih menjadi keluhan nyata pengguna, investasi dalam peningkatan kapasitas jaringan internet dan keandalan sistem menjadi prioritas yang tidak bisa ditunda. Ketiga, membangun program Literasi Digital Berkelanjutan yang dirancang secara diferensiatif untuk berbagai kelompok pengguna. Program ini hendaknya mencakup: pelatihan dasar untuk pengguna dengan literasi digital rendah; pelatihan lanjutan untuk pengguna yang ingin mengoptimalkan penggunaan fitur-fitur canggih; serta pendampingan (*coaching*) individual bagi pengguna yang mengalami kesulitan spesifik. Program pelatihan tidak boleh bersifat ceremonial satu kali, melainkan harus menjadi program yang berkelanjutan.

Keempat, memperkuat integrasi antar-sistem digital. Perlu dilakukan kajian teknis tentang kemungkinan pengintegrasian yang lebih kuat antara SIAKAD, SIMPEG 5, E-BKD, PUSAKA SuperApps, dan sistem keuangan digital sehingga data dapat mengalir secara otomatis antar-sistem dan mengurangi kebutuhan entri data berulang yang memboroskan waktu dan berpotensi menimbulkan inkonsistensi data. Kelima, mengembangkan mekanisme apresiasi dan insentif bagi dosen dan tenaga kependidikan yang secara konsisten memanfaatkan sistem digital secara optimal. Penghargaan

tidak harus bersifat finansial pengakuan publik dalam forum resmi, penggunaan data kinerja digital sebagai salah satu komponen evaluasi kinerja tahunan, atau prioritas dalam program pengembangan profesional dapat menjadi insentif yang efektif.

Rekomendasi bagi Unit Teknologi Informasi IAIN Curup. Pertama, mengembangkan sistem helpdesk digital yang responsif dan mudah diakses. Saat ini, pengguna yang mengalami kesulitan teknis harus datang secara langsung ke unit TI atau menunggu respons yang kadang lambat. Sistem helpdesk berbasis tiket digital dengan waktu respons yang dijamin (*Service Level Agreement*) akan meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap keberlanjutan sistem. Kedua, memproduksi panduan pengguna (*user guide*) yang komprehensif dan ramah pengguna untuk setiap sistem digital. Panduan ini sebaiknya tersedia dalam format video tutorial singkat, infografis, dan dokumen PDF yang dapat diunduh kapan saja. Panduan harus diperbaharui setiap kali ada pembaruan (*update*) sistem yang signifikan.

Ketiga, melakukan evaluasi kinerja sistem secara berkala minimal setiap semester. Evaluasi ini harus mencakup: (a) analisis data penggunaan sistem untuk mengidentifikasi fitur-fitur yang jarang digunakan dan kemungkinan penyebabnya; (b) survei kepuasan pengguna yang terstruktur; (c) analisis insiden gangguan sistem untuk mengidentifikasi pola dan mencegah pengulangan; serta (d) benchmarking terhadap praktik terbaik digitalisasi PTKIN lainnya. Keempat, memastikan keamanan data dan privasi pengguna sesuai dengan regulasi yang berlaku, termasuk Undang-Undang

Perlindungan Data Pribadi. Audit keamanan sistem digital harus dilakukan secara periodik oleh pihak yang kompeten.

Rekomendasi bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan Pertama, membangun kesadaran bahwa penguasaan teknologi digital merupakan bagian dari profesionalisme yang tidak terpisahkan dari kompetensi inti sebagai pendidik atau pengelola di era digital. Sebagaimana nilai ihsan menuntut setiap Muslim untuk memberikan yang terbaik dalam setiap bidang tugasnya, menguasai dan memanfaatkan alat-alat kerja yang tersedia secara optimal merupakan wujud ihsan dalam konteks profesional. Kedua, aktif memberikan umpan balik konstruktif kepada unit TI dan pimpinan tentang pengalaman penggunaan sistem, kendala yang dihadapi, dan fitur-fitur yang dibutuhkan namun belum tersedia. Masukan dari pengguna lapangan merupakan sumber data yang paling berharga untuk pengembangan sistem yang benar-benar fungsional.

Ketiga, membangun komunitas praktik digital (*digital community of practice*) di antara sesama dosen dan tenaga kependidikan. Pertukaran pengetahuan dan pengalaman penggunaan sistem digital di antara rekan sejawat terbukti menjadi salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan literasi digital—jauh lebih efektif dari pelatihan formal yang bersifat satu arah.

Rekomendasi bagi Kementerian Agama RI dan Pemangku Kebijakan Pertama, mengembangkan standar minimum digitalisasi PTKIN yang mencakup aspek infrastruktur, sistem, SDM, dan tata kelola, disertai

mekanisme penilaian dan insentif bagi PTKIN yang mencapai standar tersebut. Kedua, menyediakan dukungan teknis dan finansial yang lebih besar bagi PTKIN di daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya dalam proses transformasi digital, termasuk program subsidi bandwidth internet, bantuan pengadaan perangkat keras, dan akses ke program pelatihan yang berkualitas. Ketiga, memfasilitasi forum pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antar-PTKIN dalam konteks transformasi digital, sehingga PTKIN yang lebih maju dapat berbagi pengalaman dan model yang telah terbukti efektif dengan PTKIN yang masih dalam tahap awal transformasi.

Rekomendasi bagi Peneliti Selanjutnya Pertama, melakukan penelitian longitudinal yang mengikuti perkembangan transformasi digital di IAIN Curup dalam jangka waktu 3–5 tahun ke depan, untuk mengkaji keberlanjutan (*sustainability*) dan dampak jangka panjang dari inovasi yang telah diimplementasikan. Kedua, mengembangkan studi komparatif antar-PTKIN baik yang sejenis (PTKIN di daerah) maupun yang berbeda karakteristik (PTKIN di kota besar) untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang menentukan keberhasilan transformasi digital dalam berbagai setting institusional. Ketiga, mengkaji perspektif mahasiswa secara lebih mendalam. Penelitian ini berfokus pada perspektif pengelola dan pendidik; suara mahasiswa sebagai penerima layanan utama transformasi digital perlu mendapat perhatian lebih dalam penelitian selanjutnya.

Keempat, mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran kualitas inovasi transformasi digital yang spesifik untuk konteks

PTKIN, yang memadukan indikator teknis-manajerial dengan indikator nilai-nilai Islam, sehingga dapat digunakan dalam studi evaluatif yang lebih terstandar. Kelima, mengkaji aspek keamanan siber dan perlindungan data dalam konteks transformasi digital PTKIN topik yang belum banyak mendapat perhatian dalam literatur manajemen pendidikan Islam, namun semakin krusial seiring meningkatnya ketergantungan pada sistem digital.

Penelitian ini telah berupaya mengkaji secara mendalam dan komprehensif inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup, dengan menempatkan transformasi digital bukan sebagai fenomena teknis semata, melainkan sebagai proses inovasi organisasi yang kaya dimensi teknologi, manusia, kepemimpinan, budaya, dan nilai-nilai Islam. Temuan penelitian menunjukkan bahwa IAIN Curup telah menempuh perjalanan transformasi digital yang bermakna. Berbagai sistem digital telah diimplementasikan dan mulai memberikan dampak nyata terhadap efisiensi, transparansi, dan kualitas tata kelola pendidikan Islam. Namun perjalanan ini belum selesai masih banyak potensi yang belum terwujud dan tantangan yang belum terselesaikan.

Yang paling penting dari seluruh temuan ini adalah pengingat bahwa transformasi digital dalam pendidikan Islam bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana untuk mewujudkan tujuan yang lebih mulia: pendidikan Islam yang berkualitas, adil, dan bermartabat pendidikan yang tidak hanya mencetak manusia yang kompeten secara teknis, tetapi juga berakhlak mulia

dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi masyarakat. Dalam bingkai inilah setiap inovasi digital harus dievaluasi dan dikembangkan.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan sebagai studi kasus tunggal di satu institusi pada satu kurun waktu, generalisasi temuan harus dilakukan dengan kehati-hatian. Namun demikian, peneliti berharap bahwa temuan, model, dan rekomendasi yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam yang adaptif terhadap tuntutan zaman, namun tetap berakar kuat pada nilai-nilai Islam yang abadi.

Sasaran	Rekomendasi Prioritas	Urgensi
Pimpinan IAIN Curup	Susun Roadmap Transformasi Digital 2026–2030 + Program Literasi Digital Berkelanjutan	Tinggi
Unit Teknologi Informasi	Bangun sistem helpdesk responsif + panduan pengguna multiformat + evaluasi berkala	Tinggi
Dosen & Tendik	Bangun komunitas praktik digital + berikan umpan balik konstruktif kepada TI	Sedang
Kementerian Agama RI	Tetapkan standar minimum digitalisasi PTKIN + tingkatkan dukungan untuk PTKIN daerah	Tinggi
Peneliti Selanjutnya	Studi longitudinal + studi komparatif antar-PTKIN + validasi instrumen pengukuran	Sedang

Tabel 5.2 Ringkasan Rekomendasi Penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai inovasi transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Inovasi transformasi digital dalam manajemen akademik di IAIN Curup telah berlangsung secara progresif melalui implementasi Sistem Informasi Akademik (SIKAD) dan platform pembelajaran digital SEVIMA Edlink. Kedua sistem ini telah mentransformasi seluruh siklus administrasi akademik—mulai dari pengisian KRS, pengelolaan jadwal, pencatatan presensi, penginputan nilai, hingga pelaporan akademik—dari sistem manual yang terfragmentasi menuju sistem digital yang terpusat dan dapat diakses secara real time.

Dampak yang dihasilkan mencakup tiga dimensi utama: (1) efisiensi operasional layanan akademik; (2) transparansi data yang dapat diakses dan diverifikasi secara langsung; dan (3) peningkatan kualitas pengambilan keputusan berbasis data di level fakultas dan program studi. Mengacu pada Teori Difusi Inovasi Rogers, implementasi ini telah mencapai tahap implementation menuju confirmation, di mana teknologi tidak lagi sekadar diperkenalkan melainkan telah menjadi bagian yang terintegrasi dalam alur kerja akademik sehari-hari. Namun demikian, tantangan berupa kesenjangan

literasi digital antargenerasi dosen dan inkonsistensi penggunaan sistem masih perlu ditangani secara sistematis.

2. Inovasi transformasi digital dalam manajemen SDM di IAIN Curup diwujudkan melalui tiga sistem yang saling melengkapi: SIMPEG 5 untuk pengelolaan data kepegawaian, E-BKD untuk pelaporan kinerja tridharma dosen, dan PUSAKA SuperApps Kemenag untuk layanan kepegawaian terintegrasi. Ketiga sistem ini secara kolektif telah mengubah paradigma pengelolaan SDM dari pendekatan administratif berbasis kertas menuju pendekatan strategis berbasis data digital.

Digitalisasi kepegawaian berkontribusi pada: (1) percepatan proses administratif seperti kenaikan pangkat; (2) peningkatan akurasi dan kelengkapan data kepegawaian; (3) transparansi penilaian kinerja dosen melalui E-BKD; serta (4) terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin dan akuntabel. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, peningkatan objektivitas melalui sistem digital merupakan perwujudan nilai 'adalah (keadilan) yang meminimalkan ruang bagi subjektivitas. Tantangan yang masih ada meliputi variasi kesiapan digital antarindividu dan kebutuhan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

3. Inovasi transformasi digital dalam manajemen keuangan di IAIN Curup telah diimplementasikan melalui sistem penganggaran digital (SAKTI), pencatatan transaksi berbasis teknologi, dan pelaporan keuangan yang terintegrasi. Perubahan ini menghasilkan dampak signifikan terhadap tiga dimensi kualitas

informasi keuangan: keandalan (reliability), ketepatan waktu (timeliness), dan akurasi (accuracy) data keuangan.

Dalam kerangka digital-era governance, transformasi digital keuangan di IAIN Curup merepresentasikan pergeseran menuju tata kelola institusi publik yang lebih terbuka dan akuntabel. Digitalisasi sistem keuangan menyediakan mekanisme akuntabilitas yang inheren melalui digital trail yang terverifikasi, selaras dengan prinsip amanah dalam manajemen pendidikan Islam. Tantangan berupa penyesuaian prosedur lama dan kebutuhan peningkatan kompetensi SDM di bidang keuangan digital masih perlu mendapat perhatian serius.

Secara keseluruhan, inovasi transformasi digital di IAIN Curup bersifat integratif dan lintas fungsi manajerial. Keberhasilan transformasi ditentukan oleh keterpaduan empat elemen: (1) komitmen dan kepemimpinan digital; (2) kesiapan dan adaptasi SDM; (3) kecukupan infrastruktur teknologi; serta (4) nilai-nilai Islam sebagai landasan normatif yang menjadi panduan seluruh proses digitalisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, berikut disampaikan saran kepada beberapa pihak yang berkepentingan.

1. Bagi Pimpinan IAIN Curup

Pimpinan IAIN Curup perlu merumuskan Roadmap Transformasi Digital yang komprehensif dan terukur untuk periode 2026–2030, yang mencakup target

capaian digitalisasi per aspek manajemen, strategi pengembangan infrastruktur TI, serta program pengembangan kapasitas SDM digital yang berkelanjutan. Selain itu, perlu dialokasikan anggaran khusus untuk peningkatan kapasitas jaringan internet dan pengembangan program literasi digital yang dirancang secara diferensiatif sesuai kebutuhan berbagai kelompok pengguna.

2. Bagi Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD)

TIPD perlu membangun sistem helpdesk digital yang responsif, memproduksi panduan pengguna multiformat (video tutorial, infografis, dan PDF), serta melakukan evaluasi kinerja sistem secara berkala setiap semester. Prioritas juga perlu diberikan pada kajian teknis mengenai integrasi yang lebih kuat antarsistem digital (SIKAD, SIMPEG 5, E-BKD, dan sistem keuangan) guna mengurangi kebutuhan entri data berulang dan potensi inkonsistensi data.

3. Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Dosen dan tenaga kependidikan diharapkan membangun komunitas praktik digital (digital community of practice) di antara sesama rekan sejawat sebagai cara paling efektif untuk meningkatkan literasi digital secara kolektif. Di samping itu, pemberian umpan balik konstruktif kepada unit TI mengenai pengalaman penggunaan sistem dan kendala yang dihadapi perlu dilakukan secara aktif demi perbaikan sistem yang berkelanjutan.

4. Bagi Kementerian Agama RI

Kementerian Agama RI perlu menetapkan standar minimum digitalisasi PTKIN yang mencakup aspek infrastruktur, sistem, SDM, dan tata kelola, serta meningkatkan dukungan teknis dan finansial bagi PTKIN di daerah yang menghadapi keterbatasan sumber daya. Fasilitasi forum pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antara PTKIN juga perlu dikembangkan agar pengalaman institusi yang lebih maju dapat disebarluaskan secara sistematis.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini merupakan studi kasus tunggal pada satu institusi sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan: (1) penelitian longitudinal selama 3–5 tahun untuk mengkaji keberlanjutan inovasi; (2) studi komparatif antara beberapa PTKIN dengan karakteristik berbeda; (3) kajian yang secara khusus menggali perspektif mahasiswa sebagai pengguna utama layanan digital; serta (4) pengembangan instrumen pengukuran kualitas transformasi digital yang memadukan indikator teknis-manajerial dengan nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiyaunuha, Moh. “TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: PELUANG DAN TANTANGAN Moh. Adzkiyaunuha.” *Idaaratul 'Ulum* 5, no. 2 (2023): 102–13. <https://doi.org/https://oi.org/10.70688/idaarotululum.v5i2.359>.
- Amory, Jeffriansyah Dwi Sahputra, Naska Nabhan, J Fuji Inzani SL, and Ratna Ratna. “Sinergi Transformasi Digital Dalam Pendidikan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Inovasi Sosial Untuk Mendorong Pembangunan Ekonomi Berbasis Pengetahuan.” *Jurnal Minfo Polgan* 14, no. 1 (July 17, 2025): 1388–98. <https://doi.org/10.33395/JMP.V14I1.15052>.
- Amstrong, Michael, and Stephen Taylor. *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London, 2020.
- Aziz, M. “Digital Transformation in Islamic Philanthropy: Challenges and Opportunities.” *Journal of Islamic Studies* 18, no. 1 (2025): 44–61.
- Baitussalam, Muhammad Irsyad, and Achmad Basofitrah. “Integrating Digital Transformation in Islamic Educational Institutions: Challenges and Opportunities for Sustainable Management” 01, no. 01 (2025): 11–20.
- Cordella, Antonio, and Andrea Paletti. “Government as a Platform , Orchestration , and Public Value Creation: The Italian Case,” 2019. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.101409>.
- Creswell, J. W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Ed.* Thousand Oaks: SAGE, 2014.
- Data Survei Evaluasi Internal PTKIN. “Laporan Evaluasi Pelaksanaan Sistem Informasi Akademik Terpadu.” Jakarta, 2023.
- Davis, F. D. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. MIS Quarterly*. 11th ed., 1989.
- Dayo, Nadira, Imran Moriani, and Zameer Maznani. *Book Review: The New Meaning of Educational Change*, 2019. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21177.01124>.
- Dessler, G. *Human Resource Management (16th Ed.)*. 16th ed. New York: Pearson Education, 2020.
- Dessler, Gary. *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson, 2020.

Dita Durotun Nufus, Fatimah Tur Rizqi, and Encep Syarifudin. "INTEGRATION OF ISLAMIC VALUES AND TECHNOLOGY IN BASIC EDUCATION." *Jurnal WANIAMBAY: Journal of Islamic Education* 6, no. 1 (2025): 19–35.

Dr. Drs. H. Sukarji, M.Pd.I. *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA, 2021.

Dunleavy, Patrick, Helen Margetts, Simon Bastow, and Jane Tinkler. "New Public Management Is Dead — Long Live Digital-Era Governance." *Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (July 1, 2006). <https://doi.org/10.1093/jopart/mui057>.

Fathurrochman, Irwan, Sudarwan Danim, AB Syaiful Anwar, and Nina Kurniah. "The School Principals' Role in Education Management at the Regional Level: An Analysis of Educational Policy in the Industrial Revolution 4.0." *Proceedings of the International Conference on Educational Sciences and Teacher Profession (ICETeP 2020)* 532, no. 532 (2021): 237–42. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210227.042>.

Fitriana, Wahyu, Edi Mulyadi, and Eliadi Hardian. "Evaluation of the Implementation of Digital-Based Academic Administration in the Society 5.0 Era." *Journal of English Language and Education* 10, no. 4 (2025): 2025.

Fullan, M. *The New Meaning of Educational Change*. Routledge., 2007.

George Westerman, Didier Bonnet, and Andrew McAfee. *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press, 2014.

Gumilang, Ahmad Naufal. "Digital Transformation in Islamic Education Management : Exploring the Vital Role of The UTAUT Model EDUCAN : Jurnal Pendidikan Islam Tuntutan Zaman . 1 Dalam Mengimplementasikan Teknologi Pendidikan , Penting Untuk Adalah Model UTAUT (Unified Theory Of " 8, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.21111/educan.v8i2.11441>.

Hariati, Haryuni. "TRANSFORMASI TATA KELOLA PERGURUAN TINGGI BERBASIS TEKNOLOGI : TANTANGAN DAN PELUANG DALAM" 7, no. 2 (2024): 87–104.

Hasanah, L. "The Role of Institutional Support in Reducing Administrative Workload Among Islamic University Lecturers." *Journal of Higher Education Studies*, 2020.

Hasanah, R. *Manajemen Pendidikan Islam: Pendekatan Kontemporer*. Jakarta: Pustaka Ilmu, 2020.

- Hidayat, T. "Beban Administratif Dalam Implementasi Sistem Informasi Akademik." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2023): 88–97.
- Ir. Sigit Anggoro, S.T., M.T., IPM., M.Kom. Siti Nurhayati, S.Kom., M.Pd. Asriyani Ismail, S.Pd., and M.Kom. Yakub, S.Kom. *TRANSFORMASI DIGITAL PANDUAN PRAKTIS MANAJEMEN BERBASIS TEKNOLOGI*. Cetakan I., medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2021.
- Iskandar, Akbar, Afi Parnawi, Unggul Sagena, Musyarrafah Sulaiman Kurdi, Dian Fitra, Nursifah, Sri Haryati, Fati Matur Riska, Tomi Arianto, and Muqarramah Sulaiman Kurd. *TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PEMBELAJARAN*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2021.
- Jaya, Gildan, and Muhammad Ramadhan. "JOURNAL OF KNOWLEDGE AND COLLABORATION Optimalisasi Jaringan Dan Infrastruktur TI Untuk Mendukung Proses Belajar Mengajar Di Sekolah," n.d., 1–6. <https://ojs.arbain.co.id/index.php/jkc/index>.
- Kotter, J. P. *Leading Change*. Harvard Business Review Press. Harvard Business Review Press, 2012.
- Kraus, Sascha, Susanne Durst, João J. Ferreira, Pedro Veiga, Norbert Kailer, and Alexandra Weinmann. "Digital Transformation in Business and Management Research: An Overview of the Current Status Quo." *International Journal of Information Management* 63 (April 1, 2022): 102466. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2021.102466>.
- Lazwardi, Dedi, and M. Agus Kurinawan. "TRANSFORMASI DIGITAL DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN :'" 15, no. 01 (2025).
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: SAGE Publications Ltd, 2013.
- Mawarda, M. "Modernisasi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Di Era Digital." *Prosiding Nasional Pascasarjana ...* 7, no. November (2024): 54. <https://jurnalpascasarjana.iainkediri.ac.id/index.php/prosiding/article/view/3563%0Ahttps://jurnalpascasarjana.iainkediri.ac.id/index.php/prosiding/article/download/3563/289>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications, 2014.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., and J. Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: SAGE, 2014.
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,

2018.

Mujib, A. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana, 2009.

Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Nata, A. *Manajemen Pendidikan Islam Di Era Globalisasi*. Jakarta: Kencana, 2020.

Nurdiana, Anne, and Miftahul Ulum. “Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi” 1 (2023): 296–312.

OECD. “Education at a Glance 2019.” *Education at a Glance: OECD Indicators*, Education at a Glance, 2019. <https://doi.org/10.1787/F8D7880D-EN>.

“PENGUNAAN TAM (TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL) UNTUK KEPERLUAN PENELITIAN – School of Information Systems.” Accessed November 28, 2025. <https://sis.binus.ac.id/2016/12/13/penggunaan-tam-technology-acceptance-model-untuk-keperluan-penelitian/>.

Permanasari, Revi, Idi Warsah, and Jumira Warlizasus. “Academic Information Systems Management at IAIN Curup” 10, no. 4 (2025): 110–18.

Plano-Clark, V. L. & Creswell, J. W. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: SAGE Publications Ltd, 2018.

Pratama, A. *Teknologi Dan Manajemen Pendidikan Di Perguruan Tinggi Islam*. Jakarta: Kencana, 2019.

Putra, E, and M Yanto. “Manajemen Kelas: Meningkatkan Keberhasilan Siswa— Tinjauan Meta-Analisis.” *Cogent Education* 12, no. 1 (2025): 2458630. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2458630>.

Rogers, Everett M, and M Everett. *DIFFUSION OF Third Edition*, n.d.

Romney, Marshall B., and Paul J. Steinbart. *Accounting Information Systems, Global Edition*. Pearson Higher Ed, 2020.

Sarnoto, Ahmad Zain. “ASPEK EPISTEMOLOGI INOVASI DALAM MANAJEMEN” 5, no. 5 (2024): 6209–18.

Selwyn, N. *Education and Technology: Key Issues and Debates*. . Bloomsbury Academic, 2016.

Setiawan, B., & Irawan, D. “Digitalisasi Administrasi Dalam Pendidikan Tinggi: Implikasi Terhadap Pengelolaan Beban Kerja Dosen Dan Kualitas

- Pengajaran.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2023): 110–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/jmpe.2023.11202>.
- Shobri, Muwafiqus, and Jasmani Jaosantia. “Digital Transformation in Islamic Education Management and Leadership: Strategies , Challenges , and Opportunities in the Society 5 . 0 Era” 1, no. 1 (2025): 1–13.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Suherman, Usep. *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. Edited by Aas Masruroh. Jawa Barat: by Penerbit Widina Media Utama, 2024.
- SYABAN, MARWAN. “Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam.” *Al-Wardah* 12, no. 2 (2019): 131. <https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>.
- Thoyib, Masthur. “TRANSFORMASI DIGITAL DALAM PENDIDIKAN TINGGI SEBAGAI RESPON TERHADAP PERUBAHAN SOSIAL DAN TEKNOLOGI GLOBAL.” *Sindoro: Cendikia Pendidikan* 17, no. 10 (August 14, 2025): 11–20. <https://doi.org/10.99534/25JZWC36>.
- Tita Aisyah, Melani Indriasari, Endang Ratnawati, Tris Dewi Indraswati Wiwien Widyastuti, Margaretha Maria Goretty Dwi Ratna Sulistyoningsih, Adi Setiawan Alimuddin, Ria Arafiah, Mega Bagus Herlambang, Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasyilva Andri Ulus Rahayu, Senie Destya, and Hadi Purwanto. Nining Suharyanti, Rizky. *Transformasi Digital (Pengantar Literasi Digital Untuk Mahasiswa)*. *Researchgate.Net*, 2024. https://www.researchgate.net/profile/A-Said-Hasan-Basri/publication/362555651_ENSIKLOPEDIA_KARYA_ULAMA_NUSANTARA_-_REVISI_FULL/links/62f143470b37cc34477e9b12/ENSIKLOPEDIA-KARYA-ULAMA-NUSANTARA-REVISI-FULL.pdf.
- Umam, Muhammad Khotibul, Muhammad Imam Haudli, and Siti Aimah. “Transformasi Digital Dalam Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam: Tantangan Dan Peluang,” 2025, 361–69.
- Venkatesh, Viswanath, Michael Morris, Gordon Davis, and Fred Davis. “User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View1.” *MIS Quarterly* 27 (September 1, 2003): 425–78. <https://doi.org/10.2307/30036540>.
- Vial, Gregory. “Understanding Digital Transformation: A Review and a Research Agenda.” *The Journal of Strategic Information Systems* 28, no. 2 (June 1, 2019): 118–44. <https://doi.org/10.1016/J.JSIS.2019.01.003>.
- “What Is Digital Transformation, Digital Business Transformation? | SAP.” Accessed November 28, 2025. <https://www.sap.com/australia/resources/what->

is-digital-transformation?utm_source=chatgpt.com.

Wijiati, Luluk, Yunita Sari, Ike Kusuma Ningrum, and Laili Komariyah. "Pengambilan Keputusan Berdasarkan Fakta Dalam Sistem Manajemen Mutu Di Sekolah" 5, no. 2 (2025): 1168–82.

Yahya, Sofyan, Manajemen Pendidikan Islam, and Era Digital. "TRANSFORMASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM" 1, no. 2 (2024): 1–13.

Yanto, M. "Konsep Manajemen Pendidikan Agama Islam Terdapat Dalam Surat Luqman Ayat 12-19." *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2022): 816–29. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>.

Yanto, M. "Manajemen Dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia Di SMP Negeri 4 Rejang Lebong." *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 2, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.29240/jsmp.v2i1.388>.

Yanto, M. "Manajemen Dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong." *Jurnal Dakwah Dan Komunikasi* 6, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>.

Yanto, M. *Manajemen Layanan Akademik*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2024.

Yanto, M. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*. Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara, 2025.

Yanto, M. "Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen Sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan Di Indonesia." *RISE – Jurnal Internasional Sosiologi Pendidikan* 11, no. 3 (2022): 263–90. <https://doi.org/10.17583/rise.10483>.

Yanto, M, and Irwan Fathurrochman. "Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019). <https://doi.org/10.29210/138700>.

Yin, R. K. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. los angeles: SAGE Publications Inc., 2018.

Yu, Jingjing, Lingling Yuan, Guosheng Han, Hui Li, and Pengfei Li. "A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience." *Behavioral Sciences* 12, no. 12 (2022). <https://doi.org/10.3390/bs12120508>.

Yulia, Yulia, Fajri Ismail, and Mardiah Astuti. "Analisis Inovasi Dan Perubahan

Dalam Organisasi Pendidikan.” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4 (May 20, 2025). <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.346>.

Zalisman, Zalisman, Asmidaryani Asmidaryani, and Haryuni Hariati. “TRANSFORMASI TATA KELOLA PERGURUAN TINGGI BERBASIS TEKNOLOGI: TANTANGAN DAN PELUANG DALAM PENYELENGGARAAN UNIVERSITAS ISLAM MASA DEPAN.” *Inteligensi : Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (January 3, 2025): 87–104. <https://doi.org/10.33366/ILG.V7I2.6188>.

Zeki Yusuf. “Intergrasi Teknologi Digital Dalam Lembaga Pendidikan Islam:(Tantangan Dan Peluang).” *Relinesia: Jurnal Kajian Agama Dan Multikulturalisme Indonesia* 3, no. 4 (2024): 118–25. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/relinesia>.

Zulkarnain, Lutfi. “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *Intelektium* 3, no. 2 (2023): 409–21. <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Dr.Ak. Gani 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

PERSETUJUAN SUBMIT JURNAL

Tesis yang berjudul

“Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup” yang ditulis oleh **Deli Susanti** NIM 24861008 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah di submit di Jurnal Indonesian Journal of Education and Social Studies (IJESS) sesuai dengan persetujuan pembimbing.

Curup, 08 JULI 2026

Pembimbing I,  Dr. Irwan Fathurochman, M.Pd.I NIP 198408262009121008	Pembimbing II,  Dr. Abdul Sahib, M.Pd.I. NIP 197205202003121001
Mengetahui: Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,  Dr. Epa Kristina, M.Pd. NIP 199210202025052002	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 003 /In.34/WR.I/PP.00.9/01/2026

Menindak lanjuti Surat Direktur Pasca Sarjana IAIN Curup Nomor : 070/In.34/PSC/PP.00.9/01/2026 tanggal 22 Januari 2026 perihal Rekomendasi Izin Penelitian.

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup, Wakil Rektor I IAIN Curup memberi **IZIN** atau pelaksanaan penelitian di lingkungan IAIN Curup yang dilaksanakan :

Nama : **Deli Susanti**
NIM : 24861008
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Penanggung Jawab : Direktur Pasca Sarjana
Maksud dan Tujuan :
Judul Tesis : **Inovasi Transpormasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup**
Lokasi/Tempat Penelitian : IAIN Curup

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- Pelaksanaan penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketenangan dan ketertiban di lingkungan IAIN Curup;
- Sebelum melaksanakn Penelitian /Survey langsung kepada reponden, harus terlebih dahulu melaporkan kepada kepala bagian / sub bagian / Lembaga/ pusat dan unit di lingkungan IAIN Curup;
- Setelah Penelitian /Survey selesai, supaya menyerahkan hasil kepada Rektor IAIN Curup
- Apabila dalam jangka waktu tertentu hasil Penelitian/Survey beloum dikirim Rektor IAIN Curup, maka kepada penanggungjawab / Dekan Fakultas yang bersangkutan berkewajiban mengirimkan hasil penelitian/ survey tersebut diatas.

Surat Izin Penelitian ini berlaku dari tanggal 22 Januari sampai dengan 12 Juni 2026

Curup, 27 Januari 2026
a.n.Rektor
Wakil Rektor I,
Prof. Dr. Yusefri, M.Ag
NIP 19700202 199803 1 007



Tembusan :

1. Wakil Rektor I IAIN Curup
2. Kepala Biro AUAK IAIN Curup
3. Dekan Fakultas di Lingkungan IAIN Curup
4. Kepala Lembaga di Lingkungan IAIN Curup
5. Kepala Bagian di Lingkungan IAIN Curup
6. Kepala Sub Bagian di Lingkungan IAIN Curup
7. Kepala Unit di Lingkungan IAIN Curup



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Setia Negara No.1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax.21010 Kode Pos 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.staincurup@gmail.com

KEPUTUSAN

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

Nomor : *904* /In.34/PCS/PP.00.9/12/2025

Tentang

**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk disertai tugas sebagai Pembimbing I dan II;
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 019558/B.II/3/2022 tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 1195/In.34/R/Kp.07.05/09/2023 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan Saudara:

- Pertama** : 1. **Dr. Irwan Fathurrochman, S.Pd.I., M.Pd** NIP 19840826 200912 1 008
2. **Dr. Abdul Sahib, S.Pd.I., M.Pd** NIP 19720520 200312 1 001

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : **Deli Susanti**

NIM : **24861008**

JUDUL TESIS : **Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup**

- Kedua** : Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.



Ditetapkan di Curup
Pada tanggal, 23 Desember 2025

Direktur,

Hamiengkubuwono

Tembusan

1. Rektor IAIN Curup;
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kasubbag TU Pascasarjana IAIN Curup;
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup;
5. Pembimbing I dan II;
6. Mahasiswa yang bersangkutan;
7. Arsip Pascasarjana IAIN Curup.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (*human instrument*), yang mengumpulkan data, melakukan analisis, dan menafsirkan makna dari data yang diperoleh.¹ Namun demikian, untuk memandu proses pengumpulan data secara sistematis dan konsisten, peneliti mengembangkan sejumlah instrumen bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan lembar pencatatan dokumen.

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, kajian teori, dan kerangka konseptual yang telah dibangun. Kisi-kisi ini menjadi dasar pengembangan pedoman wawancara dan lembar observasi.

No.	Fokus Penelitian	Aspek yang Dikaji	Indikator	Informan	Teknik
FOKUS 1: Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Akademik					
1.1	Manajemen Akademik	Implementasi SIAKAD	Jenis fitur yang digunakan; tingkat integrasi sistem; cakupan pengguna aktif	INF-01, 03, 05, 06, 07, 08, 10	Wawancara, Observasi
1.2	Manajemen Akademik	Implementasi SEVIMA Edlink	Pemanfaatan fitur LMS; frekuensi penggunaan; dampak terhadap pembelajaran	INF-01, 05, 06, 07, 08, 10	Wawancara, Observasi
1.3	Manajemen Akademik	Kebijakan digitalisasi akademik	Dasar kebijakan; proses pengambilan keputusan; sosialisasi kebijakan	INF-01, 03	Wawancara, Dokumentasi
1.4	Manajemen Akademik	Dampak digitalisasi akademik	Efisiensi layanan; transparansi data; kepuasan pengguna	INF-01, 05, 06, 07, 08, 10	Wawancara

¹ Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Ed.*

1.5	Manajemen Akademik	Faktor pendukung & penghambat	Dukungan pimpinan; kesiapan SDM; infrastruktur; resistensi	Semua INF	Wawancara, Observasi
FOKUS 2: Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen SDM					
2.1	Manajemen SDM	Implementasi SIMPEG 5	Fungsi yang dimanfaatkan; kelengkapan data; kemudahan akses	INF-02, 03, 09, 12	Wawancara, Observasi
2.2	Manajemen SDM	Implementasi E-BKD	Proses pelaporan tridharma; akurasi data; kemudahan penggunaan	INF-02, 07, 08, 09	Wawancara, Observasi
2.3	Manajemen SDM	Implementasi PUSAKA SuperApps	Jenis layanan yang digunakan; integrasi dengan sistem lain	INF-02, 09, 12	Wawancara, Dokumentasi
2.4	Manajemen SDM	Dampak terhadap pengelolaan kepegawaian	Efisiensi administrasi; akurasi data; transparansi kinerja	INF-02, 09, 12	Wawancara
2.5	Manajemen SDM	Perubahan budaya kerja	Disiplin kerja; akuntabilitas; adaptasi prosedur	INF-02, 04, 09, 12	Wawancara, Observasi
FOKUS 3: Inovasi Transformasi Digital dalam Manajemen Keuangan					
3.1	Manajemen Keuangan	Implementasi sistem keuangan digital	Cakupan sistem; fitur yang dimanfaatkan; integrasi dengan sistem lain	INF-02, 03, 04, 11	Wawancara, Observasi
3.2	Manajemen Keuangan	Dampak terhadap transparansi & akuntabilitas	Kemudahan audit; akurasi pelaporan; keterbukaan informasi keuangan	INF-02, 04, 11	Wawancara, Dokumentasi
3.3	Manajemen Keuangan	Tantangan dan hambatan	Penyesuaian prosedur; kesiapan SDM; ketergantungan sistem	INF-02, 04, 11	Wawancara
3.4	Manajemen Keuangan	Nilai Islam dalam tata kelola keuangan digital	Penerapan prinsip amanah; transparansi; keadilan	INF-01, 02	Wawancara

Tabel 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Pedoman Wawancara

Berdasarkan kisi-kisi instrumen di atas, berikut disusun pedoman wawancara untuk setiap kelompok informan. Pedoman ini bersifat fleksibel—peneliti dapat menyesuaikan urutan, menambahkan pertanyaan klarifikasi, atau mengikuti arah pembicaraan yang relevan.

1. Pedoman Wawancara untuk Pimpinan Institusi (INF-01 dan INF-02)

No.	Pertanyaan Utama	Tujuan
1	Bagaimana Bapak/Ibu memaknai transformasi digital dalam konteks manajemen pendidikan Islam di IAIN Curup?	Memahami visi dan pemaknaan terhadap transformasi digital
2	Apa latar belakang dan urgensi penerapan inovasi digital di IAIN Curup?	Mengidentifikasi motivasi dan konteks kebijakan digitalisasi
3	Kebijakan atau inovasi digital apa saja yang telah diterapkan di bidang akademik / SDM / keuangan?	Memetakan cakupan inovasi yang telah diimplementasikan
4	Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam penerapan inovasi digital tersebut?	Memahami mekanisme governance transformasi digital
5	Faktor-faktor apa yang mendukung keberhasilan transformasi digital?	Mengidentifikasi enabler transformasi digital
6	Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses transformasi digital?	Mengidentifikasi barrier transformasi digital
7	Bagaimana dampak transformasi digital terhadap efektivitas manajemen dan kualitas layanan?	Menilai dampak dan outcome transformasi digital
8	Bagaimana nilai-nilai Islam dijaga dan diintegrasikan dalam proses transformasi digital?	Mengkaji dimensi nilai Islam dalam digitalisasi
9	Apa rencana dan harapan ke depan terkait pengembangan transformasi digital?	Memahami arah dan komitmen jangka Panjang

Tabel 2 Pedoman Wawancara Pimpinan Institusi

2. Pedoman Wawancara untuk Kepala Unit TI dan Biro (INF-03 dan INF-04)

No.	Pertanyaan Utama	Tujuan
1	Apa peran unit Bapak/Ibu dalam proses transformasi digital di IAIN Curup?	Memahami peran teknis dalam ekosistem digital
2	Sistem digital apa saja yang saat ini dikelola dan bagaimana kondisi integrasinya?	Memetakan arsitektur sistem digital yang ada
3	Apa perubahan paling signifikan yang dirasakan setelah implementasi sistem digital?	Mengidentifikasi dampak konkret digitalisasi
4	Kendala teknis apa yang paling sering ditemui dalam pengelolaan sistem?	Mengidentifikasi tantangan infrastruktur dan teknis
5	Bagaimana kesiapan pengguna (dosen, staf) dalam mengadopsi sistem digital?	Menilai aspek kesiapan SDM dari perspektif teknis
6	Langkah apa yang dilakukan untuk mengatasi resistensi pengguna terhadap sistem baru?	Memahami strategi manajemen perubahan
7	Bagaimana mekanisme pemeliharaan, pembaruan, dan pengembangan sistem?	Memahami keberlanjutan sistem digital

Tabel 3 Pedoman Wawancara Kepala Unit TI dan Biro

3. Pedoman Wawancara untuk Pimpinan Fakultas dan Prodi (INF-05 dan INF-06)

No.	Pertanyaan Utama	Tujuan
1	Bagaimana transformasi digital berdampak pada pengelolaan akademik di tingkat fakultas/prodi?	Memahami dampak di level manajerial menengah
2	Sistem digital apa yang paling sering digunakan dalam koordinasi akademik?	Memetakan penggunaan aktual sistem di tingkat fakultas
3	Sejauh mana dosen di fakultas/prodi Bapak/Ibu memanfaatkan sistem digital secara konsisten?	Menilai tingkat adopsi dosen
4	Apa tantangan yang dihadapi dosen dalam menggunakan sistem digital?	Mengidentifikasi hambatan adopsi dari perspektif pimpinan menengah
5	Bagaimana koordinasi antara fakultas/prodi dengan unit TI dalam pengelolaan sistem digital?	Memahami mekanisme koordinasi lintas-unit

Tabel 4 Pedoman Wawancara Pimpinan Fakultas dan Prodi

4. Pedoman Wawancara untuk Dosen (INF-07 dan INF-08)

No.	Pertanyaan Utama	Tujuan
1	Bagaimana pengalaman Bapak/Ibu dalam menggunakan sistem digital (SIKAD, Edlink, E-BKD)?	Menangkap pengalaman pengguna langsung
2	Sistem atau fitur apa yang paling membantu dalam pekerjaan akademik sehari-hari?	Mengidentifikasi perceived usefulness
3	Apakah ada kesulitan dalam menggunakan sistem digital? Jika ya, seperti apa?	Mengidentifikasi perceived ease of use dan hambatan
4	Bagaimana dampak sistem digital terhadap proses pengajaran dan interaksi dengan mahasiswa?	Menilai dampak terhadap kualitas pembelajaran
5	Apakah ada pelatihan yang diterima? Apakah pelatihan tersebut mencukupi?	Menilai kecukupan program pengembangan kapasitas
6	Apa yang perlu diperbaiki dari sistem digital yang ada saat ini?	Mengidentifikasi kebutuhan perbaikan system

Tabel 5 Pedoman Wawancara Dosen

5. Pedoman Wawancara untuk Tenaga Kependidikan (INF-09, INF-10, INF-11, INF-12)

No.	Pertanyaan Utama	Tujuan
1	Apa perubahan paling nyata dalam pekerjaan sehari-hari setelah digitalisasi?	Menangkap dampak konkret dari perspektif pelaksana
2	Sistem digital apa yang paling sering digunakan dalam tugas harian Bapak/Ibu?	Memetakan penggunaan aktual system
3	Apakah ada kesulitan atau kendala dalam menggunakan sistem? Bagaimana cara mengatasinya?	Mengidentifikasi hambatan operasional
4	Bagaimana dampak digitalisasi terhadap kualitas layanan kepada mahasiswa/pegawai?	Menilai dampak terhadap kualitas layanan
5	Apakah digitalisasi mengubah budaya atau kebiasaan kerja Bapak/Ibu?	Mengkaji dampak kultural digitalisasi
6	Apa harapan Bapak/Ibu untuk pengembangan sistem digital ke depan?	Menangkap aspirasi dan kebutuhan pengguna

Tabel 6 Pedoman Wawancara Tenaga Kependidikan

Pedoman Observasi

Observasi dilakukan untuk mengkonfirmasi dan memperkaya data wawancara dengan pengamatan langsung terhadap praktik nyata di lapangan. Berikut pedoman observasi yang digunakan.

No.	Aspek yang Diobservasi	Indikator	Metode Pencatatan
1	Penggunaan SIAKAD	Frekuensi akses; antusiasme pengguna; kendala yang tampak; fitur yang digunakan	Catatan deskriptif, foto dokumentasi
2	Penggunaan SEVIMA Edlink	Ketersediaan materi digital; aktivitas diskusi daring; feedback dosen-mahasiswa	Catatan deskriptif, tangkapan layar
3	Penggunaan sistem kepegawaian (SIMPEG/E-BKD)	Proses input data; kemudahan navigasi; interaksi pengguna dengan system	Catatan deskriptif
4	Penggunaan sistem keuangan digital	Alur pencatatan transaksi; mekanisme validasi; proses pelaporan	Catatan deskriptif
5	Kondisi infrastruktur TI	Kualitas jaringan; ketersediaan perangkat; kondisi lab komputer/area kerja digital	Checklist, foto dokumentasi
6	Interaksi pengguna dengan system	Bahasa tubuh dan ekspresi pengguna; kecepatan navigasi; frekuensi error	Catatan anecdotal
7	Budaya kerja digital	Kemandirian penggunaan sistem; pola komunikasi digital; respons terhadap notifikasi system	Catatan deskriptif

Tabel 7 Pedoman Observasi

Pedoman Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan secara sistematis menggunakan pedoman berikut untuk memastikan relevansi dan kelengkapan dokumen yang dikumpulkan.

No.	Jenis Dokumen	Contoh Dokumen yang Dicari	Relevansi
1	Kebijakan & Regulasi	SK Rektor tentang sistem digital; Peraturan Akademik; SOP penggunaan system	Dasar hukum dan kebijakan transformasi digital
2	Dokumen Teknis Sistem	Panduan pengguna SIAKAD; Manual E-BKD; Panduan SEVIMA Edlink	Cakupan fitur dan prosedur penggunaan system
3	Laporan Kinerja	Laporan tahunan institusi; Laporan audit mutu internal; Laporan E-BKD dosen	Bukti implementasi dan capaian digitalisasi
4	Perencanaan Strategis	Renstra IT; Rencana pengembangan sistem informasi; Roadmap digitalisasi	Arah dan komitmen jangka panjang transformasi digital
5	Dokumen Keuangan	Laporan realisasi anggaran digital; Bukti transaksi sistem keuangan	Bukti implementasi sistem keuangan digital
6	Dokumen Pelatihan	Materi pelatihan digital; Daftar peserta pelatihan; Laporan evaluasi pelatihan	Bukti program pengembangan kapasitas SDM digital

Tabel 8 Pedoman Studi Dokumentasi

DOKUMENTASI PENELITIAN













BIOGRAFI PENULIS



Deli Susanti, S.Pd.I., lahir di Rantau Telang pada tanggal 8 Desember 1987. Ia menyelesaikan pendidikan sarjananya pada Program Studi Tadris Bahasa Inggris, Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, dan lulus pada tahun 2009. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana IAIN Curup.

Sejak tahun 2009, ia mulai mengabdikan di IAIN Curup, dan pada tahun 2022 secara resmi mengemban jabatan fungsional sebagai Pengembang Teknologi Pembelajaran di Fakultas Tarbiyah.

Penulis menikah dengan Joko Partomo, S.Pd.I., yang merupakan seorang Guru Pendidikan Agama Islam di SDN 11 Rejang Lebong, dan dikaruniai tiga orang anak, yaitu Kirana Hanindya Joesafira, Abimanyu Ryubii Attaqiy Joesafira, dan Khawla Alkindi Maheswari Joesafira.

Sebagai seorang akademisi yang aktif, Penulis memiliki minat riset yang luas, terutama pada bidang Manajemen Pendidikan, Pengembangan Teknologi dalam pembelajaran, serta Inovasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Komitmennya terhadap pengembangan keilmuan dan peningkatan kualitas pembelajaran tercermin dalam berbagai kegiatan akademik dan penelitiannya.

Penulis dapat dihubungi melalui email: delisusanti@iaincurup.ac.id dan portofolio risetnya dapat diakses melalui laman Google Scholar di: <https://scholar.google.com/citations?user=87sbqa0AAAAJ&hl=id>