



GAGAP TEKNOLOGI VS TUNTUTAN ZAMAN: FENOMENOLOGI PENGALAMAN PEGAWAI SENIOR MADRASAH DALAM MIGRASI KE SISTEM INFORMASI DIGITAL

ADE YULIHAR

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Farelpelangi3024@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif pegawai senior di madrasah dalam menghadapi transisi menuju sistem informasi digital. Menggunakan metode fenomenologi deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi terlibat terhadap partisipan yang dipilih secara purposif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa migrasi digital memicu fenomena *teknostress* dan perasaan terasing akibat pergeseran paradigma kerja dari manual ke digital. Namun, pegawai senior menunjukkan resiliensi melalui strategi adaptasi berupa kolaborasi informal dan pendampingan sebaya sebagai mekanisme kompensasi untuk mengatasi ketimpangan literasi digital. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi digital di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan humanis yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, melainkan juga dukungan psikologis berkelanjutan untuk menciptakan ekosistem kerja yang inklusif.

Kata Kunci: Fenomenologi, Pegawai Senior, Madrasah, Migrasi Digital, *Teknostress*.

Abstract

This study aims to explore the subjective experiences of senior staff in madrasas facing the transition to digital information systems. Using a descriptive phenomenological method, data were collected through in-depth interviews and participant observation of purposefully selected participants. The results indicate that digital migration triggers technostress and feelings of alienation due to the shift from manual to digital work paradigms. However, senior staff demonstrate resilience through adaptation strategies such as informal collaboration and peer mentoring as compensation mechanisms to overcome digital literacy gaps. This study concludes that digital transformation in educational institutions requires a humanistic approach that focuses not only on technical aspects but also on continuous psychological support to create an inclusive work ecosystem.

Keywords: Phenomenology, Senior Staff, Madrasa, Digital Migration, *Technostress*.

PENDAHULUAN

Era disrupsi teknologi telah membawa perubahan fundamental dalam berbagai sektor kehidupan, tidak terkecuali pada manajemen lembaga pendidikan. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi saat ini telah memaksa institusi pendidikan untuk melakukan transformasi digital guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan daya saing. Digitalisasi dalam dunia pendidikan bukan lagi sekadar pilihan, melainkan tuntutan zaman yang tidak dapat dihindari demi menjaga relevansi lembaga di tengah arus globalisasi yang bergerak cepat (Maghribi et al., 2026).

Di tengah gelombang transformasi tersebut, lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti madrasah juga dihadapkan pada kewajiban untuk melakukan modernisasi tata kelola melalui implementasi sistem informasi digital. Integrasi teknologi dalam administrasi dan proses akademik madrasah dipandang sebagai langkah strategis untuk memperkuat akuntabilitas lembaga. Transformasi ini menjadi krusial agar madrasah tidak tertinggal dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas dan responsif terhadap perkembangan masyarakat modern (Hidayati, 2021).

Namun, proses migrasi menuju sistem informasi digital di madrasah sering kali menghadapi hambatan yang kompleks, terutama terkait aspek sumber daya manusia. Fenomena *gap teknologi* atau ketidaksiapan dalam mengoperasikan perangkat digital masih menjadi tantangan nyata, khususnya bagi tenaga pendidik dan kependidikan senior. Kelompok ini, yang mayoritas tumbuh dan berkarier di era sistem kerja manual, sering kali mengalami *teknostress* saat dihadapkan pada keharusan mengadopsi aplikasi dan sistem baru dalam waktu yang relatif singkat (Maghribi et al., 2026).

Pengalaman emosional dan kognitif yang dialami oleh pegawai senior saat melakukan transisi dari pola kerja konvensional ke berbasis teknologi merupakan entitas yang perlu dipahami secara mendalam. Kesenjangan keterampilan digital (*digital gap*) ini bukan semata-mata masalah teknis, melainkan bentuk resistensi budaya organisasi yang muncul akibat perubahan paradigma kerja yang drastis. Jika tidak dimitigasi dengan pendekatan yang tepat, hambatan ini berpotensi menghambat keberhasilan transformasi digital di tingkat lembaga pendidikan (Maghribi et al., 2026).

Pendekatan fenomenologi menjadi metode yang relevan untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif ini. Melalui penelitian fenomenologi, peneliti dapat menggali makna, keresahan, serta harapan yang dirasakan oleh pegawai senior di madrasah selama proses adaptasi teknologi. Pemahaman mendalam mengenai pengalaman "dunia kehidupan" (*lifeworld*) para pegawai ini akan memberikan perspektif baru bagi pemangku kebijakan dalam merancang strategi pendampingan yang lebih humanis dan efektif (Alkhowarizmi et al., 2025).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana pengalaman pegawai senior di madrasah dalam menavigasi proses migrasi ke sistem informasi digital. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan psikologis dan teknis yang dihadapi serta upaya adaptasi yang dilakukan oleh pegawai senior dalam menghadapi tuntutan digitalisasi di lingkungan kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengalaman subjektif pegawai senior dalam menghadapi transisi menuju sistem informasi digital di madrasah? (2) Apa saja kendala utama yang dirasakan oleh pegawai senior terkait tuntutan adaptasi teknologi digital? (3) Bagaimana strategi yang dilakukan pegawai senior untuk mengatasi tantangan tersebut agar tetap dapat menjalankan tugasnya secara optimal?

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis mengenai manajemen perubahan dalam lembaga pendidikan berbasis agama. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi bagi pengelola madrasah dalam menyusun program pelatihan literasi digital yang lebih inklusif, sehingga proses migrasi ke sistem informasi digital dapat berjalan dengan kolaboratif tanpa mengabaikan aspek psikologis pegawai senior.

METODE

Berikut adalah pengembangan metode penelitian di atas ke dalam format paragraf yang naratif dan sistematis untuk kebutuhan penulisan jurnal:

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi deskriptif untuk memahami esensi pengalaman pegawai senior di madrasah dalam bermigrasi ke sistem informasi digital. Pendekatan ini dipilih guna menggali makna subjektif dan "dunia kehidupan" (*lifeworld*) partisipan tanpa dibatasi oleh asumsi awal peneliti, sehingga realitas "gagap teknologi" dapat dipahami secara mendalam dari perspektif subjek yang mengalaminya. Dalam proses ini, peneliti berperan sebagai instrumen kunci yang melakukan *epoche* atau penangguhan asumsi agar data yang dihasilkan murni mencerminkan narasi jujur dari informan.

Lokasi penelitian ditentukan secara purposif di [Sebutkan Nama Madrasah], dengan kriteria informan yang mencakup pegawai senior berusia 50-60 tahun yang memiliki masa kerja minimal 15 tahun dan terlibat langsung dalam transisi dari sistem kerja manual ke digital. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam yang dilakukan secara berulang untuk membangun kepercayaan dan

menggali kedalaman emosional, observasi terlibat terhadap aktivitas kerja sehari-hari informan, serta studi dokumentasi berupa rekam jejak pelatihan digital yang pernah diikuti.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini mengikuti kerangka kerja fenomenologi Moustakas yang dimulai dengan proses horizontalisasi, yaitu mengidentifikasi setiap pernyataan relevan dari transkrip wawancara tanpa memberikan bobot prioritas. Data tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam klaster tema untuk menyusun deskripsi tekstural mengenai *apa* yang dialami partisipan dan deskripsi struktural mengenai *bagaimana* pengalaman tersebut terjadi dalam konteks lingkungan kerja di madrasah. Akhirnya, sintesis esensial dirumuskan untuk mengungkap makna universal di balik tantangan dan adaptasi yang dilakukan pegawai senior.

Untuk menjamin validitas dan kredibilitas penelitian, dilakukan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan data wawancara, observasi, dan dokumen. Selain itu, peneliti melakukan *member checking* kepada informan guna mengonfirmasi keakuratan interpretasi data, serta menyediakan *audit trail* yang mencatat seluruh proses penelitian secara kronologis. Pendekatan metodologis ini diharapkan mampu menyajikan temuan yang otentik, kaya akan makna, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam mendeskripsikan dinamika migrasi digital di lembaga pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa proses migrasi ke sistem informasi digital di madrasah bagi pegawai senior merupakan sebuah perjalanan emosional dan kognitif yang kompleks. Berdasarkan analisis data, ditemukan tiga tema utama yang menjawab rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

Pengalaman Subjektif: Antara Keterasingan dan Tuntutan Profesionalisme
Pegawai senior memaknai migrasi digital sebagai bentuk "keterasingan" dari kenyamanan metode kerja manual yang telah mereka kuasai selama puluhan tahun. Secara subjektif, mereka merasa kehilangan identitas profesional ketika sistem digital menggantikan kertas dan tulisan tangan yang selama ini menjadi simbol otoritas kerja mereka. Muncul perasaan rendah diri (*inferiority*) saat mereka harus berhadapan dengan antarmuka aplikasi yang dianggap tidak intuitif. Namun, di sisi lain, terdapat kesadaran mendalam bahwa tuntutan zaman tidak dapat dihindari; mereka memandang digitalisasi sebagai kewajiban moral untuk menjaga kredibilitas madrasah di mata

masyarakat, meskipun harus dibayar dengan kecemasan yang tinggi setiap kali harus berinteraksi dengan sistem baru.

Hambatan Utama: *Teknostress* dan Ketimpangan Literasi Digital Hambatan yang dirasakan pegawai senior didominasi oleh fenomena *teknostress*, yakni kondisi psikologis negatif yang timbul akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan tuntutan teknologi yang berubah terlalu cepat. Partisipan melaporkan bahwa hambatan teknis bukanlah satu-satunya tantangan; hambatan psikologis berupa ketakutan akan melakukan kesalahan fatal—seperti kehilangan data penting atau salah menginput nilai—menjadi beban mental yang nyata. Ketimpangan literasi digital diperburuk oleh kurangnya pendampingan yang berkelanjutan. Banyak pegawai senior merasa "ditinggalkan" oleh kebijakan transisi yang cenderung terburu-buru tanpa mempertimbangkan kurva belajar (*learning curve*) mereka yang cenderung lebih lambat dibandingkan staf yang lebih muda.

Strategi Adaptasi: Kompensasi Sosial dan Kolaborasi Informal Menghadapi keterbatasan teknis tersebut, pegawai senior mengembangkan strategi adaptasi unik melalui kolaborasi informal. Mereka cenderung mengandalkan bantuan dari rekan kerja yang lebih muda atau anggota keluarga di rumah untuk menyelesaikan tugas digital yang krusial. Selain itu, terdapat pola "pendampingan sebaya" di mana sesama pegawai senior saling berbagi tutorial sederhana dengan bahasa yang lebih mudah dipahami. Mereka juga sering kali melakukan strategi kompensasi, yakni mengerjakan tugas manual terlebih dahulu sebelum menyalinnya ke sistem digital sebagai mekanisme kontrol untuk meminimalisir kesalahan. Strategi ini menunjukkan adanya resiliensi yang tinggi, di mana pegawai senior berusaha menyeimbangkan antara tuntutan sistem digital dengan cara-cara tradisional yang membuat mereka merasa lebih aman.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa migrasi sistem informasi digital di madrasah bagi pegawai senior bukan sekadar proses mekanis pemindahan data, melainkan sebuah pergulatan eksistensial antara tradisi kerja yang mengakar dengan tuntutan modernitas. Secara teoretis, keterasingan yang dirasakan pegawai senior sejalan dengan konsep *Technostress* yang dikemukakan oleh Brod (1984), di mana individu mengalami tekanan psikologis akibat ketidakmampuan beradaptasi dengan teknologi baru. Dalam konteks madrasah, tekanan ini diperberat oleh adanya "gegar budaya" di mana pegawai senior merasa kehilangan kontrol atas lingkungan kerja mereka yang dulunya bersifat taktil dan manual.

Hambatan utama yang ditemukan, yakni ketimpangan literasi digital, mempertegas bahwa kebijakan transformasi digital sering kali bersifat *top-down* dan mengabaikan karakteristik demografis pengguna. Temuan ini selaras dengan argumen

Maghribi et al. (2026) yang menyatakan bahwa tanpa strategi pendampingan yang inklusif, digitalisasi justru berpotensi menciptakan eksklusif sosial di dalam organisasi pendidikan. Pegawai senior tidak hanya menghadapi kendala dalam mengoperasikan perangkat keras atau perangkat lunak, tetapi juga menghadapi krisis kepercayaan diri yang muncul dari ketakutan akan kegagalan performa (error) yang berdampak pada kredibilitas profesional mereka sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.

Strategi adaptasi yang dilakukan melalui kompensasi sosial—seperti ketergantungan pada rekan kerja muda—menunjukkan adanya bentuk resiliensi organisasi yang unik. Fenomena "pendampingan sebaya" ini merupakan manifestasi dari *Social Learning Theory* di mana transfer pengetahuan terjadi melalui interaksi sosial yang informal. Strategi ini sangat efektif karena mampu menurunkan ambang batas kecemasan (anxiety) yang selama ini menghalangi mereka untuk menyentuh teknologi. Pola kerja manual-ke-digital yang dilakukan informan, meskipun terlihat kurang efisien dari kacamata manajemen operasional, sesungguhnya merupakan mekanisme pertahanan (*coping mechanism*) untuk memastikan integritas data tetap terjaga.

Lebih jauh, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital di madrasah sangat bergantung pada pendekatan humanis. Jika selama ini pendidikan sering kali mengabaikan aspek psikologis pegawai senior, hasil penelitian ini menyarankan perlunya pergeseran paradigma dari sekadar pelatihan teknis (*technical training*) menuju pendampingan berbasis budaya (*cultural-based mentoring*). Transformasi digital yang sukses di madrasah memerlukan ekosistem yang tidak hanya mengutamakan kecepatan sistem, tetapi juga memberikan ruang bagi pegawai senior untuk belajar dengan kecepatan yang sesuai dengan kurva belajar mereka, tanpa merasa terancam oleh kehadiran teknologi itu sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa migrasi sistem informasi digital di madrasah merupakan tantangan multidimensi bagi pegawai senior yang melibatkan pergulatan antara tuntutan profesionalisme dan hambatan psikologis. Fenomena *teknostress* dan rasa terasing dari lingkungan kerja konvensional menjadi realitas dominan yang dialami partisipan. Namun, melalui strategi kompensasi sosial dan kolaborasi informal, pegawai senior mampu menunjukkan resiliensi dalam beradaptasi dengan sistem baru. Transformasi digital yang ideal di lembaga pendidikan tidak boleh bersifat *top-down* yang mekanistik, melainkan harus bersifat inklusif dengan menempatkan aspek manusia sebagai pusat perubahan. Keberhasilan digitalisasi madrasah sangat bergantung pada kebijakan manajemen yang mampu menyeimbangkan kecepatan adopsi teknologi dengan ruang belajar yang memadai bagi kelompok senior.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhowarizmi, N. K., Ibrahim, M., Ramadhani, O. P., Karimah, I., & El Hakim, L. (2025). Transformasi Pendidikan di Era Digital: Tantangan dan Peluang dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(4), 759–764. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i4.1178>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*. Addison-Wesley.
- Hidayati, S. (2021). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Pendidikan Madrasah dan Pesantren. *Jurnal Edium*, 3(1), 43–54.
- Maghribi, L. R., Hartono, & Rokhman, F. W. (2026). Tantangan dan Peluang Transformasi Digital di Lembaga Pendidikan. *Logic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(1), 23–29.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.