

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN ERA INDUSTRI REVOLUSI 4.0

Nofia Henita¹, Ricky Gustiawan², Yulia Marni³, Rifma⁴, Sufyarma Marsidin⁵
¹²³⁴⁵Universitas Negeri Padang
nofiafourth@gmail.com , kazao.gustiawan.ricky@gmail.com ,
1973yuliamarni@gmail.com , rifmar34@gmail.com, sufyarma1954@gmail.com

ABSTRACT

Education 4.0 is a response to the needs of the industrial revolution 4.0 in which humans and technology create new opportunities creatively and innovatively. Realizing this, the government is very serious about dealing with education and continues to strive to improve the quality of education, especially from educational human resources, because with a good education system and human resource management it is hoped that the next generation of people will emerge who are qualified and able to make changes towards a better direction in the life of the nation's society. and state. This research uses a type of library research or literature review. Analysis of the literature review shows that the scope of educational HR management in the 4.0 era includes: Planning, Organizing, Directing, Controlling, Procurement, Development, Compensation, Integration, Maintenance, Discipline and Dismissal The 10 skills that education human resources in the 4.0 era must have, namely (Complex Problem Solving, Critical Thinking, Creativity, People Management, Coordinating with Other, Emotion Intelligence, Judgment and Decision Making, Service Orientation, Negotiation, and Flexibility).

Keywords: Industrial Revolution 4.0, Human Resource Management, Education

ABSTRAK

Pendidikan 4.0 merupakan respon terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0 dimana manusia dan teknologi menciptakan peluang baru secara kreatif dan inovatif. Menyadari hal tersebut maka pemerintah sangat serius dalam menangani pendidikan dan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan terutama dari sumber daya manusia pendidikan, karena dengan sistem pendidikan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan lahir generasi penerus bangsa. yang berkualitas dan mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan masyarakat bangsa. dan negara bagian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau literature review. Analisis tinjauan literatur menunjukkan bahwa ruang lingkup manajemen SDM pendidikan di era 4.0 meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Integrasi, Pemeliharaan, Disiplin dan Pemberhentian 10 keterampilan yang mendidik SDM di era 4.0 era yang harus dimiliki yaitu (Complex Problem Solving, Critical Thinking, Creativity, People Management, Coordinating with Other, Emotion Intelligence, Judgment and Decision Making, Service Orientation, Negotiation, dan Fleksibilitas).

Kata Kunci : Revolusi Industri 4.0, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan

A. Pendahuluan

Perubahan dunia kini tengah memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas (borderless) dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas (unlimited), karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, masalah sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi (Rohida, 2018).

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh tenaga pendidik atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja (Sakban, Nurmal, & Ridwan, 2019). SDM pada era "revolusi industry 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, internet of things, robot serta Artificial Intelligence. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangat penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri (Rohida, 2018).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Syafriana, 2019). Manajemen sumber daya manusia mengemukakan

fungsi-fungsi personalia, yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia (Santika, 2020).

Pendidikan 4.0 adalah respons terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0 di mana manusia dan teknologi diselaraskan untuk menciptakan peluang-peluang baru dengan kreatif dan inovatif (Lase, 2019). Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani pendidikan dan berusaha terus untuk peningkatan mutu pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengadakan perubahan kearah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara (Widiansyah, 2019). Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien (Rohmah & Bukhori, 2020).

Manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga

pendidikan berpengaruh pada tingkat keefektifan dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan kejelasan pelaksanaan dan pengawasan. Bila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Suatu perubahan yang sangat mendasar yang telah terjadi dalam manajemen pendidikan di Indonesia adalah suatu manajemen yang pada awalnya bersifat sentralistik diubah menjadi desentralisasi dan menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah. Pengelolaan tingkat satuan pendidikan baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan manajemen berbasis Sekolah/Madrasah (Badrudin, 2013).

Dalam artikel ini, akan dilakukan analisis manajemen sumber daya pendidikan yang harus dipahami dan diterapkan dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Artikel ini juga akan membahas sikap dan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik serta memberikan langkah-langkah manajemen terkait

dengan manajemen sumber daya pendidikan di era 4.0.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau kajian literatur (library research atau literature review), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka atau penelitian yang objek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan, antara lain buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen (Sukmadinata, 2009). Dalam menganalisis hasil penelitian, penulis menggunakan pendekatan metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi pada saat sekarang di mana penulis berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian untuk kemudian digambarkan sebagaimana adanya (Sudjana, 1989).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kepustakaan dan dokumentasi. Teknik kepustakaan merupakan cara

pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku, majalah, naskah, dokumen, dan sebagainya yang relevan dengan penelitian (Koentjaraningrat, 1983). Setelah data terkumpul, maka dilakukan analisis data dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. Teknik analisis data dengan menggunakan model analisis isi (content analysis) dari Lasswell. Analisis isi merupakan suatu teknik membuat kesimpulan dengan cara mengidentifikasi karakteristik pesan tertentu secara objektif dan sistematis (Holsti, 1969). Teknik analisis isi dalam penelitian ini terdiri dalam 6 (enam) tahap, yaitu merumuskan pertanyaan penelitian dan hipotesisnya; melakukan sampling terhadap sumber data yang telah dipilih; pembuatan kategori yang dipergunakan dalam analisis; pendataan suatu sampel dokumen yang telah dipilih dan melakukan pengkodean; pembuatan skala dan item berdasarkan kriteria tertentu

untuk pengumpulan data; dan interpretasi/penafsiran data yang diperoleh.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Era revolusi industri 4.0 adalah satu tahapan masa yang hadir dengan membawa gelombang yang disebut disrupsi yaitu suatu kondisi dimana perubahan yang terjadi di dunia industri berlangsung sangat cepat, mendasar, dan bahkan terkesan mengaduk-aduk pola lama untuk menghasilkan tatanan baru (Suwardana, 2017). Inovasi demi inovasi dalam segala sektor industri tersebut mau tidak mau juga telah masuk ke ranah pendidikan, sehingga kemudian muncul pilihan bagi pendidikan yaitu untuk berubah atau musnah. Digitalisasi dalam dunia pendidikan dapat kita lihat melalui adanya konsep digital learning, online courses, e-book, dan sistem informasi akademik terpadu (Fajar & Hartanto, 2019)

Pendidikan 4.0 adalah istilah umum yang digunakan oleh para ahli teori pendidikan untuk menggambarkan berbagai cara untuk mengintegrasikan teknologi cyber baik secara fisik maupun tidak ke dalam pembelajaran. Ini adalah

lompatan dari pendidikan 3.0. Pendidikan 3.0 mencakup pertemuan ilmu saraf, psikologi kognitif, dan teknologi pendidikan, menggunakan digital dan mobile berbasis web, termasuk aplikasi, perangkat keras dan lunak. Pendidikan 4.0 merupakan fenomena yang timbul sebagai respon terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0, di mana manusia dan mesin diselaraskan untuk memperoleh solusi, memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, serta menemukan berbagai kemungkinan inovasi baru yang dapat dimanfaatkan bagi perbaikan kehidupan manusia modern (Lase, 2019).

Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai

efektivitas dan efisiensi pendidikan (Ashadi, 2016; Awaluddin, 2021).

Era revolusi 4.0 ini sangat memerlukan SDM yang cukup kompeten untuk dapat memanfaatkan canggihnya teknologi dan literasi data sesuai perkembangan teknologi sehingga lebih inovatif dan adaptif. Tuntutan era revolusi 4.0 ini juga perlu adanya pelaksanaan program peningkatan keterampilan (up-skilling) dan pembaruan keterampilan (reskilling) SDM sesuai kebutuhan dunia masa kini (Jannah, 2019). Era revolusi 4.0 menuntut kesiapan SDM yang handal, inovatif, kreatif, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki 10 (sepuluh) keterampilan, sebagai berikut:

1. Complex problem solving

Keterampilan untuk menyelesaikan masalah kompleks, dimulai dengan mengidentifikasi, menentukan elemen utama, melihat berbagai kemungkinan sebagai solusi, melakukan tindakan untuk menyelesaikan masalah, serta menemukan ilmu pengetahuan baru untuk memecahkan masalah.

2. Critical thinking

Keterampilan untuk berpikir secara rasional, kognitif, dan

membentuk strategi yang akan meningkatkan feedback sesuai yang diharapkan. Berpikir kritis disebut juga berpikir dengan tujuan yang jelas, beralasan, dan berorientasi pada sasaran.

3. Creativity

Keterampilan untuk terus berinovasi, menemukan sesuatu yang unik, orisinal, atau mengembangkan apa yang sudah ada, serta bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan.

4. People management

Keterampilan leadership untuk mengatur, memimpin, dan memanfaatkan SDM secara efektif, efisien, dan tepat sasaran.

5. Coordinating with other

Keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi.

6. Emotion intelligence

Keterampilan untuk memahami, menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi diri sendiri dan orang-orang disekitarnya.

7. Judgment and decision making

Keterampilan untuk menarik kesimpulan dan mengambil keputusan dalam kondisi apapun, meskipun berada di bawah tekanan.

8. Service orientation

Keinginan untuk membantu dan melayani orang lain sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka, tanpa mengharapkan penghargaan semata.

9. Negotiation

Keterampilan untuk berbicara, bernegosiasi, dan meyakinkan orang dalam aspek pekerjaan. Tidak semua orang secara alamiah memiliki kemampuan untuk menghasilkan kesepakatan yang diharapkan, hal ini dapat dikuasai dengan latihan dan pembiasaan diri.

10. Flexibility

Keterampilan untuk pengalihan (switch) dalam berpikir sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, yaitu menyusun secara spontan suatu pengetahuan, serta memberi respon untuk dapat menyesuaikan dengan keperluan dan mengubah tuntutan situasional (Syarif, 2019; Tahar, Setiadi, & Rahayu, 2022).

Manajemen menurut George B. Terry dalam Manullang memberikan pengertian istilah manajemen sebagai berikut: *management is distinct process, consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish pride terminated objectives.* Dari definisi

George B. Terry, manajemen dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan yang didalamnya terdiri dari POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controll (Sondari & Anwar, 2023)(Agus & Amalia, 2019). Menurut Hasibuan (2014) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi (Hasibuan Malayu, 2014):

a. Perencanaan

Menurut Mondy dan Noe (Suwatno, 2011) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses secara sistematis mengkaji keadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Kemudian menurut Eric Vetter dalam Jackson dan Schuler mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM pendidikan dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan (Suwatno, 2011).

Umumnya proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu tahapan peramalan kebutuhan SDM (need forecasting) dan perencanaan program (program planning). Menurut French (Suwatno, 2011) perkiraan kebutuhan adalah

proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf dan lainlain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan (Suwatno, 2011).

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam pendidikan adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan dan jelas (Jahari, 2013). Dalam pendidikan baik bersifat individual, kelompok maupun kelembagaan. Pengorganisasian dan sistem manajemen dalam pendidikan merupakan implementasi dari perencanaan yang telah diterapkan sebelumnya. Dalam pengorganisasian ini perlu diperhatikan semua kekuatan dan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia maupun sumber daya

non manusia. Sumber daya manusia ditentukan dalam struktur organisasi, tata dan pola kerja, prosedur dan iklim organisasi secara transparan. Dengan demikian aktivitas operasionalnya dapat berjalan dengan teratur dan sistematis (Jahari, 2013).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengeorganisasian (Badrudin, 2013).

d. Pengendalian

Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (Badrudin, 2013).

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan pendidikan.

Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu pendidikan mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperbolehkan kurang memenuhi syarat, sulit bagi pendidikan mencapai tujuannya (Hasibuan Malayu, 2014).

f. Pengembangan

Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan tenaga pendidik (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan keseimbangan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, lebih dari ditetapkan suatu program pengembangan tenaga pendidik. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral tenaga pendidik, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan

pekerjaan tenaga pendidik (Hasibuan Malayu, 2014)

g. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang terima tenaga pendidik sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi pendidikan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada tenaga pendidik bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dengan barang

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation) atau employee welfare atau kesejahteraan tenaga pendidik (Hasibuan Malayu, 2014)

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (Integration) ialah fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik/manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan

kebutuhan yang berbeda-beda dalam instansi pendidikan (Hasibuan Malayu, 2014)

Pengintegrasian merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, rumit serta kompleks dalam merealisasikannya. Hal ini disebabkan bahwa tenaga pendidik merupakan makhluk hidup yang dinamis, memiliki pikiran, perasaan, sifat, harga diri, serta memiliki latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Sofyandi, 2008)

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap tenaga pendidik, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Fungsi pemeliharaan tenaga pendidik adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi tenaga pendidik (Hasibuan Malayu, 2014).

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pendidikan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan

tanggung jawabnya. Mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan pendidikan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan Malayu, 2014).

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang tenaga pendidik dengan suatu instansi pendidikan. Dengan pemberhentian ini berarti berakhirnya keterikatan kerja antara tenaga pendidik tersebut dengan pihak instansi pendidikan. Banyak alasan yang menyebabkan terjadinya proses pemberhentian tenaga pendidik, di antaranya adalah: Keinginan instansi, keinginan tenaga pendidik, karena kontrak kerja yang sudah habis, pension, kesehatan, pendidikan dilikuidasi, atau juga karena meninggal, dan lainnya (Sofyandi, 2008).

Dalam prakteknya pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini penting dilaksanakan yang disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun

instansi pendidikan. Pengembangan tenaga pendidik adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas dalam mendidik. Pengembangan merupakan suatu proses dari:

1. Pelatihan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, dan latar belakang. Operasional training dapat dilakukan dengan cara job training, apprenticeship. Dengan tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, mempertinggi moral, dan mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas dari instansi pendidikan. (Santika, 2020)

Pada era revolusi 4.0, sesungguhnya pendidikan dalam atmosfer modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis proaktif. Pendidikan diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi manusia, baik pada dataran sumber daya manusia secara intelektual, moral, spiritual maupun pada dataran yang bersifat

praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika manusia. Dan bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang credible dan marketable. Pada gilirannya menjadi program-program unggulan masyarakat. Sebaliknya, sekolah yang tidak dikelola dengan professional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stakeholder maka berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat (Utamy, Ahmad, & Eddy, 2020).

D. Kesimpulan

a. Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi-fungsi personalia, yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Pendidikan 4.0 adalah respons terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0 di mana manusia dan teknologi diselaraskan untuk menciptakan peluang-peluang baru dengan kreatif dan inovatif.

b. Era revolusi 4.0 menuntut kesiapan SDM yang handal, inovatif, kreatif, berjiwa entrepreneurship,

dan memiliki 10 (sepuluh) keterampilan (Complex Problem Solving, Critical Thingking, Creativity, People Management, Coordinating with Other, Emotion Intelligence, Judgment and Decision Making, Service Orientation, Negotiation, dan Flexibility).

c. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, engadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A. H., & Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57. Retrieved from <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohel-ISSN:25802453https://doi.org/10.24042/alidarohel.v9i1.4135>
- Ashadi, F. (2016). Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, Vol 4, 717–728. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPF/article/view/3718>
- Awaluddin. (2021). Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah. 2(April).
- Badrudin. (2013). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, C., & Hartanto, B. (2019). Tantangan Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0 dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia yang Unggul. *Seminar Nasional Pascasarjana 2019*, 163–171.
- Hasibuan Malayu. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. *Managemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Holsti. (1969). *Content Analysis for the Social Science and Humanities*. Massachusetts: Addison.
- Jahari, J. dkk. (2013). *Manajemen Madrasah Teori Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jannah, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Era Revolusi Industri 4.0. *Pesat*, 5(4). Retrieved from <http://ejournal.paradigma.web.id/index.php/pesat/article/view/41%0Ahttp://ejournal.paradigma.web.id/index.php/pesat/article/download/41/42>
- Koentjaraningrat. (1983). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.

- Lase, delipiter. (2019). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sunderman*, 28–43.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
<https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rohmah, F. N., & Bukhori, I. (2020). Pengembangan media pembelajaran interaktif mata pelajaran korespondensi berbasis android menggunakan articulate storyline 3. *Economic & Education Journal (ECODUCATION)*, 2(2), 169–182. Retrieved from <http://ejurnal.budiutomomalang.ac.id/index.php/ecoducation%0AP-ISSN>
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–105.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter*, 04(01), 9.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondari, E. siti, & Anwar, C. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam dalam Perspekti Al-Qur'an*. *Jurnal Manejemen Pendidikan Dan Keislaman*, 12(1), 124–134.
- Sudjana. (1989). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D*. Bandung: Sinar Baru.
- Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suwardana, H. (2017). Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental. *Jati Unik*, 1(2), 102–110.
- Suwatno. (2011). *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syarif. (2019). *Komunikasi Kontemporer: Bisnis Islam di Era Digital*. Yogyakarta: Depublish.
- Buku Terjemahan.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya*

Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3>.
26

Widiansyah, A. (2019). Pengendalian Mutu : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan. *Cakrawala. Jurnal Humaniora*, 19(1), 22. Retrieved from
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala><https://doi.org/10.31294/jc.v19i1>.