
**TEORI DAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENERAPAN DAN KONTEKS KEPENDIDIKAN DI ERA 4.0**

¹Aminudin, ²Ade Like Rachmawati, ³Alisa Qothrun Nada Rahmah, ⁴Fahad Achmad Sadat

IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

1*amin@staidarussalam.ac.id, 2like6245@gmail.com, 3alissarahmah937@gmail.com,

4fahad@stitt-buntetpesantren.ac.id

ABSTRAK

Proses aktifitas manusia dalam menjalankan tuntutan kebutuhan kehidupan dapat mempengaruhi sistem Pendidikan yang sedang berjalan, Pendidikan harus mampu membekali peserta didik dengan keterampilan mencari, menyimpulkan, menyampaikan serta tata cara menggunakan informasi dan teknologi. Era revolusi Industri 4.0 membawa tuntutan tersendiri bagi dunia Pendidikan, lembaga Pendidikan harus mempersiapkan literasi data, teknologi dan sumber daya manusia. Rumusan masalah dalam artikel adalah bagaimana Pendidikan dan peran guru era revolusi industri 4.0, dengan menggunakan *library research*. Pendidikan era revolusi industri 4.0 dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia, adaptasi dan pembaharuan dalam komponen Pendidikan, peningkatan kompetensi dan keterampilan pendidik dengan keterlibatan teknologi pada proses pembelajaran. Kurikulum harus mampu melengkapi kemampuan peserta didik yang dapat berkontribusi secara langsung di Masyarakat, mengarah dan membentuk siswa yang siap menghadapi era. Dalam menghadapi hal tersebut, perlunya persiapan yang baik pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di pendidikan yang diantaranya: kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan, peserta didik, orang tua dan masyarakat yang memiliki keterlibatan dalam mengembangkan pendidikan di sekolah melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi mengenai sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien di bidang Kependidikan.

Kata Kunci: *Revolusi Industri 4.0, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia Kependidikan.*

ABSTRACT

The process of human activity in carrying out the demands of life can influence the current education system. Education must be able to equip students with the skills to search, conclude, convey and how to use information and technology. The era of the Industrial Revolution 4.0 brings its own demands to the world of education, educational institutions must prepare for data literacy, technology and human resources. The problem formulation in the article is about education and the role of teachers in the industrial revolution 4.0 era, using library research. Education in the era of the industrial revolution 4.0 by increasing the capabilities and skills of human resources, adapting and renewing the education component, increasing the competence and skills of educators with the involvement of technology in the learning process. The curriculum must be able to complement the abilities of students who can contribute directly to society, direct and form students who are ready to face the era. In dealing with this, there is a need for good preparation in the Human Resources (HR) department in education, including: school principals, teachers, staff, education personnel, students, parents and the community who are involved in developing education in schools through planning, organizing, implementing and evaluating human resources in the organization to achieve goals effectively and efficiently in the field of education.

Keywords: *Industrial Revolution 4.0, Human Resource Management, and Educational Human Resources Management*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian dari pilar utama dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi tuntutan zaman. Masuknya Era Revolusi Industri 4.0, perubahan drastis dalam

teknologi dan informasi telah mengubah paradigma pendidikan secara mendasar. Hal ini mengakibatkan perlunya adaptasi dan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga-lembaga pendidikan.

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri generasi 4.0 yang ditandai dengan meningkatnya konektivitas, interaksi serta perkembangan sistem digital, kecerdasan artifisial, dan virtual, dengan semakin konvergennya vatas antara manusia, mesin dan komunikasi tentu berimbas pula pada berbagai sektor kehidupan. Salah satunya yakni berimbas kepada didunia pendidikan (Farihin, 2023).

Perubahan era ini tidak dapat dihindari oleh siapapun sehingga dibutuhkan penyiapan sumber daya manusia yang memadai agar siap menyesuaikan dan mampu dan mampu bersaing dalam skala global. Peningkatan kualitas Sumber daya manusia melalui jalur pendidikan dasar dan menengah hingga ke perguruan tinggi adalah kunci untuk mampu mengikuti perkembangan Revolusi Industri 4.0

Tantangan baru dan peluang dalam Era 4.0 sangat signifikan. Teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, analitika data, dan *Internet of Things* (IoT) telah mengubah cara belajar, mengajar, dan mengelola pendidikan. Guru dan staf pendidik harus dilengkapi dengan keterampilan teknologi yang mumpuni. Selain itu, kebutuhan akan kepemimpinan yang visioner dan inovatif semakin mendesak.

Manajemen sumber daya manusia di era 4.0 mengalami transformasi signifikan sebagai respons terhadap perubahan teknologi, demografi, dan dinamika pasar kerja. Aspek penting dan karakteristik dalam manajemen sumber daya manusia di era 4.0 yakni teknologi dan automasi, era ditandai dengan kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan, robotika, dan internet of Things (IoT). Manajemen sumber daya manusia harus dapat mengintegrasikan teknologi ini dalam proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan manajemen talenta.

Manajemen sumber daya manusia (SDM), dalam konteks ini, memegang peran sentral. Teori dan konsep terbaru dalam manajemen SDM harus disesuaikan dengan dinamika pendidikan era 4.0. Pengelola pendidikan harus memahami dan mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen SDM yang relevan untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh fahmi khumaini dkk, dengan judul Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 Madrasah, dapat dihasilkan bahwa startegi pengembangan manajemen sumber daya manusia di madrasah merupakan konsep budaya yang koheren dengan visi misi lembaga, dan sadar bahwa budaya manajemen pengembangan sumber daya manusia sebagai representasi kognitif yang dibentuk oleh keseluruhan struktur di lembaga pendidikan madrasah.

Selanjutnya dalam penelitian Syech Idrus dkk, dalam judul implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. Hasil dari penelitian ini kemudian menemukan bahwa dalam penerapannya, akan muncul berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, perbedaan budaya dan nilai, serta sulitnya fleksibilitas. Oleh karena itu, perlu adanya beberapa solusi dalam menghadapi berbagai permasalahan ini seperti penggunaan teknologi dan otomatisasi, peningkatan kesadaran terhadap nilai dan budaya, serta mengembangkan program keterlibatan karyawan.

Dan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Delipter Lase dengan judul Pendidikan di Era Revolusi Indsutri 4.0. dijelaskan didalam penelitian ini perubahan yang harus dilakukan di sekolah sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan oleh berbagai lembaga pendidikan dapat bersaing dan berkontribusi secara global. Setelah melakukan penelitian terdahulu, kemudian penelitian yang akan dijelaskan lebih kepada teori dan konsep manajemen sumber daya manusia serta penerapannya dalam kependidikan di era 4.0

Melalui penelitian ini, kami bertujuan untuk Menganalisis Relevansi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0, Tujuan pertama

penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan menganalisis sejauh mana teori-teori manajemen sumber daya manusia dapat diterapkan dan mengakomodasi dinamika pendidikan di era Revolusi Industri 4.0. Hal ini termasuk pengkajian tentang sejauh mana teori-teori ini dapat beradaptasi dengan kebutuhan pendidikan yang didorong oleh teknologi tinggi dan informasi yang berkembang pesat. Identifikasi dan Evaluasi Konsep-Konsep Kunci Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Era 4.0, Tujuan kedua adalah untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi konsep-konsep kunci dari manajemen sumber daya manusia yang memiliki potensi signifikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di era Revolusi Industri 4.0. Ini mencakup penelusuran berbagai aspek manajemen SDM yang dapat diaplikasikan untuk mendukung efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Menganalisis Dampak Penerapan Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas dan Efisiensi Lembaga Pendidikan di Era 4.0. Tujuan ketiga adalah untuk mengukur dan menganalisis secara sistematis dampak dari penerapan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan di tengah dinamika perubahan teknologi dan informasi. Ini mencakup evaluasi terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan efisiensi pengelolaan sumber daya dalam konteks era 4.0

Penerapan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan di era 4.0 memberikan sejumlah manfaat yang penting bagi pengembangan lembaga pendidikan, tenaga pendidik, dan peserta didik. Berikut adalah beberapa manfaat utama: (1) Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan: MSDM dapat membantu dalam identifikasi, pengembangan, dan peningkatan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan oleh tenaga pendidik di era 4.0. Melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, tenaga pendidik dapat terus meningkatkan pemahaman mereka tentang teknologi dan metodologi pembelajaran terkini. (2) Motivasi dan Kepuasan Kerja: Teori-teori motivasi dalam MSDM dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Kepemimpinan yang baik, pengakuan atas kontribusi, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat memberikan dampak positif pada semangat kerja dan produktivitas. (3) Fleksibilitas dan Adaptabilitas: MSDM dapat membantu lembaga pendidikan menjadi lebih fleksibel dan adaptatif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Dengan mengadopsi konsep manajemen yang responsif, lembaga pendidikan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan terkini. (4) Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas: Penerapan MSDM yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional lembaga pendidikan. Penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, seperti sistem informasi manajemen, dapat mengoptimalkan proses-proses administratif dan memungkinkan fokus lebih besar pada tujuan pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa manfaat dalam penelitian ini ialah untuk memahami dan mengimplementasikan MSDM dengan baik, lembaga pendidikan dapat lebih siap menghadapi perubahan dan memenuhi tuntutan era 4.0, sambil memberikan pendidikan yang berkualitas dan relevan bagi generasi mendatang. Diharapkan penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga untuk memandu pengelola pendidikan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh Era 4.0.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka, di mana referensi atau penelusuran literatur berupa teori-teori yang relevan dan hasil-hasil penelitian yang mendukung permasalahan yang dikaji, antara lain: literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan penerapannya pada era 4.0. studi literatur menginterpretasikan data dalam analisis deskriptif. Referensi atau literatur diperoleh dari hasil penelitian yang dipublikasikan di jurnal, artikel buku, dan website nasional yang relevan dengan pembahasan. Setelah data dikumpulkan dan diorganisasikan, studi literatur akan membahas dan menganalisis informasi tersebut.

Metode analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskriptifkan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia dalam penerapan dan konteks kependidikan di era 4.0. langkah-langkah prosedur dimulai dengan pengumpulan data peneliti mencari referensi melalui google scholar dengan kata kunci manajemen sumber daya manusia dan pendidikan di era 4.0. kemudian peneliti analisis data hasil penelitian dan dilakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Konteks Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0

1. Arti Manajemen

Berikut adalah beberapa definisi dan makna dari manajemen menurut para ahli:

a. *Frederick W. Taylor*

Manajemen ilmiah berarti mengetahui persis apa yang ingin Anda lakukan dan memastikan bahwa orang melakukan apa yang mereka tahu harus dilakukan.

b. *Henri Fayol*

Manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. *Elton Mayo*

Manajemen adalah kegiatan sosial. Ini memanipulasi lingkungan kerja dalam hal perilaku manusia dan perilaku kelompok.

d. *Peter Drucker*

Manajemen adalah tugas, fungsi, dan praktik perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

e. *Chester I. Barnard*

Manajemen adalah suatu proses mempertahankan kerjasama di antara manusia yang bekerja bersama-sama untuk tujuan tertentu.

2. Arti Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada elemen manusia dalam organisasi yang membentuk kekuatan kerja dan memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa definisi tentang Sumber Daya Manusia (SDM) menurut para ahli:

a. *Gary Dessler*

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang dalam organisasi; orang-orang yang terlibat dalam melakukan aktivitas organisasi.

b. *Leon C. Megginson dan Paul Hersey*

Sumber Daya Manusia adalah total pengetahuan, keterampilan, kreativitas, keahlian, dan bakat yang dimiliki individu.

c. *Flippo*

Sumber Daya Manusia mengacu pada individu-individu yang membentuk kekuatan kerja suatu organisasi, yang mengatur dan mengelola orang-orang dalam organisasi, dan berusaha untuk memastikan kontribusi manusia sesuai dengan tujuan organisasi.

d. *Ivancevich dan Glueck*

Sumber Daya Manusia adalah kumpulan kemampuan yang dimiliki oleh dan tersedia untuk organisasi dalam bentuk karyawan, pengetahuan mereka, dan keterampilan mereka.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan atau proses yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dan potensi manusia dalam suatu organisasi. Berikut adalah definisi dari Manajemen SDM menurut para ahli:

a. *Gary Dessler*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi organisasi dan kegiatan terkait yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan penggunaan karyawan.

b. *Michael Armstrong*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memotivasi, dan mengendalikan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

c. *Leon C. Megginson dan Paul Hersey*

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan keputusan dan tindakan yang terkait dengan pengelolaan orang dalam organisasi.

d. *Ricky W. Griffin*

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup aktivitas pengelolaan orang-orang di organisasi, termasuk proses pengadaan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan karyawan.

e. *Ivancevich dan Glueck*

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan kegiatan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan proses perekrutan, seleksi, pengembangan, dan pengelolaan karyawan.

f. *Dale Yoder*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan orang-orang dalam suatu organisasi, termasuk aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan.

g. *John M. Ivancevich*

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian fungsi-fungsi SDM dalam organisasi.

h. *Edwin B. Flippo*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

i. *Stephen P. Robbins*

Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan kegiatan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan fungsi-fungsi SDM dalam organisasi.

j. *David A. DeCenzo dan Stephen P. Robbins*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain dan penerapan sistem pengelolaan orang untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Transformasi Pendidikan di Era 4.0

a. Teknologi dan Pendidikan

Di era Revolusi Industri 4.0, teknologi telah menjadi kekuatan pendorong utama dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Teknologi tidak hanya mempengaruhi cara pembelajaran, tetapi juga mengubah paradigma pendidikan secara keseluruhan.

Dampak teknologi pada pendidikan, diantaranya: 1. Aksesibilitas

informasi, 2. Pembelajaran kolaboratif, 3. Personalisasi pembelajaran, dan 4. Penggunaan alat pembelajaran interaktif.

Manfaat integrasi teknologi dalam pendidikan, diantaranya: a. Meningkatkan motivasi siswa, b. Pengembangan keterampilan digital, c. Memfasilitasi pembelajaran jarak jauh, dan d. Peningkatan efisiensi pengajaran.

Tantangan dalam mengintegrasikan teknologi, diantaranya: 1) Kesenjangan akses, 2) Pentingnya pengawasan dan pengendalian, 3) Kesiapan dan pelatihan guru, dan 4) Pentingnya pendekatan terintegrasi

Teknologi telah membawa transformasi mendalam dalam pendidikan, membuka peluang baru dan memberikan akses yang lebih luas ke pengetahuan. Namun, integrasi teknologi dalam pendidikan juga menghadirkan tantangan yang harus diatasi. Dengan memanfaatkan potensi teknologi secara bijak dan memastikan akses yang adil bagi semua, pendidikan dapat mempersiapkan siswa untuk menghadapi masa depan yang semakin terhubung dan teknologi- canggih.

b. Perubahan Paradigma Pendidikan

Pendidikan 4.0 adalah konsep pendidikan yang menanggapi era Revolusi Industri 4.0. Ini mencerminkan pergeseran paradigma dari pendidikan tradisional menuju pembelajaran berbasis teknologi dan keterampilan abad ke-21. Dalam hal ini, terdapat beberapa perubahan, dampak dan tantangan dalam pendidikan, sebagai berikut:

- 1) Perubahan paradigma dalam pendidikan 4.0 dan dampaknya pada proses pembelajaran, diantaranya: 1) Pergeseran dari pembelajaran pasif ke pembelajaran aktif, 2) Fokus pada keterampilan abad ke-21, 3) Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, 4) Fleksibilitas dalam metode pengajaran, dan 5) Integrasi interdisipliner
- 2) Dampak Perubahan Paradigma Pendidikan 4.0, diantaranya: 1) Peningkatan keterlibatan siswa, 2) Pemupukan kreativitas dan inovasi, 3) Persiapan untuk dunia kerja modern, dan 4) Pengurangan ketimpangan pendidikan.
- 3) Tantangan dalam implementasi pendidikan 4.0, diantaranya: 1) Kesenjangan teknologi, 2) Pelatihan guru, dan 3) Kebijakan dan standar pendidikan yang diperbarui.

Pendidikan 4.0 mencerminkan perubahan mendalam dalam cara kita melihat dan mengelola proses pembelajaran. Dengan memanfaatkan teknologi, fokus pada keterampilan abad ke-21, dan memungkinkan siswa untuk mengambil peran aktif dalam pembelajaran mereka sendiri, pendidikan 4.0 bertujuan untuk mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan dan kesempatan di era digital yang terus berkembang.

5. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pendidikan 4.0

a. Teori Administrasi

Teori Administrasi, juga dikenal sebagai Teori Manajemen Administrasi, adalah kerangka konseptual yang digunakan untuk memahami dan mempraktikkan manajemen dalam suatu organisasi atau institusi. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Henri Fayol, seorang insinyur dan ahli manajemen Prancis pada awal abad ke-20. Berikut adalah prinsip-prinsip utama dari Teori Administrasi menurut Fayol, diantaranya: a) Divisi kerja (*division of labor*), b) Otoritas dan tanggung jawab (*authority and responsibility*), c) Disiplin (*discipline*), d) Kesatuan komando (*unity of command*), e) Kesatuan kepemimpinan (*unity of direction*), f) Kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi (*subordination of individual interest to general interest*), g) Pengupahan dan kompensasi (*remuneration*), h) Sentralisasi dan desentralisasi (*centralization and*

decentralization), h) Hierarki (*scalar chain*), i) Keadilan dan kepatutan (*equity and order*), j) Stabilitas personel (*stability of tenure*), k) Inisiatif (*initiative*), dan l) Semangat korps (*esprit de corps*).

Teori Administrasi oleh Henri Fayol telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori manajemen modern dan masih banyak dipelajari dan diterapkan dalam praktik manajerial saat ini.

b. Teori Hubungan Manusia

Teori Hubungan Manusia (*Human Relations Theory*) adalah pendekatan dalam manajemen yang menekankan pentingnya hubungan antarindividu di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. Teori ini muncul sebagai tanggapan terhadap pendekatan manajemen ilmiah yang lebih fokus pada aspek teknis dan mengabaikan aspek sosial dan psikologis dari bekerja. Berikut adalah beberapa poin kunci dari teori hubungan manusia yang diantaranya: a) Fokus pada aspek sosial dan psikologis, b) Pentingnya kepuasan dan motivasi karyawan, c) Komunikasi efektif, d) Pentingnya iklim organisasi yang positif, e) Kepentingan kelompok dan tim kerja, f) Dampak perilaku sosial, g) Peran pemimpin sebagai fasilitator, h) Pentingnya psikologi individu, i) Penekanan pada pengembangan karyawan secara pribadi dan profesional dihargai, dan j) Dukungan psikologis dan emosional.

Teori Hubungan Manusia telah membawa pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor manusiawi di tempat kerja dan mengakui pentingnya memperlakukan tenaga kerja sebagai individu dengan kebutuhan dan motivasi unik. Ini telah memengaruhi banyak praktik manajemen modern dan mempromosikan pendekatan yang lebih terbuka dan inklusif di tempat kerja.

c. Teori Partisipatif

Teori Partisipatif, juga dikenal sebagai Teori Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan, adalah pendekatan dalam manajemen yang menekankan pentingnya melibatkan tenaga kerja dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Teori ini mengakui bahwa partisipasi tenaga kerja dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Berikut adalah beberapa poin kunci dari teori partisipatif, diantaranya: a. Inklusivitas dan keterlibatan karyawan, b. Pendekatan kolaboratif, c. Penekanan pada pengambilan keputusan bersama, d. Meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan, e. Peningkatan motivasi dan komitmen tenaga kerja karena mereka merasa dihargai dan diakui, f. Mengakui pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja, g. Mengurangi ketegangan dan konflik, h. Peningkatan kualitas keputusan, serta i. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Teori Partisipatif memberikan pengakuan terhadap nilai dan kontribusi yang dimiliki tenaga kerja dalam organisasi. Ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka, inklusif, dan berpusat pada karyawan. Meskipun tidak selalu cocok untuk semua situasi atau keputusan, pendekatan ini dapat menjadi alat yang kuat untuk memotivasi dan melibatkan tenaga kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

d. Teori Kontinjensi

Teori Kontinjensi adalah pendekatan dalam manajemen yang menyatakan bahwa tidak ada metode atau pendekatan manajemen tunggal yang tepat untuk setiap situasi atau organisasi. Teori ini berpendapat bahwa keberhasilan suatu tindakan manajemen tergantung pada berbagai faktor kontekstual, termasuk struktur organisasi, budaya, tuntutan lingkungan, dan karakteristik individu.

Berikut adalah beberapa poin kunci dari teori kontinjensi, diantaranya: a)

Tidak ada pendekatan universal, b) Kesesuaian dengan lingkungan, c) Variabel kontekstual penting, d) Pendekatan berorientasi tantangan, e) Pengakuan terhadap keragaman organisasi, f) Penekanan pada fleksibilitas, g) Evaluasi terus-menerus, h) Tidak ada solusi sempurna, dan i) Mengakui pengaruh dari faktor individu.

Teori Kontinjensi menekankan bahwa setiap situasi organisasi adalah unik dan memerlukan pendekatan manajemen yang sesuai dengan konteksnya. Ini memungkinkan manajer untuk mengadopsi pendekatan yang paling relevan dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu.

B. Konsep-Konsep Kunci Dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat Memberikan Kontribusi Signifikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Era 4.0

Manajemen SDM pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya adalah pengembangan dan peningkatan kompetensi guru dan kepala sekolah. Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas, serta berakhlak mulia.

1. Rekrutmen dan Seleksi Guru

Rekrutmen dan seleksi guru adalah proses penting dalam memastikan bahwa sekolah memiliki staf pengajar yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam rekrutmen dan seleksi guru:

- a. Rekrutmen guru dilakukan dengan cara: a. Analisis kebutuhan guru, b. Pengumuman lowongan, c. Seleksi sumber daya, d. Wawancara awal, e. Ujian praktik, e. Wawancara akhir, f. Pengujian psikometrik (jika diperlukan), dan g. Pemeriksaan referensi.
- b. Seleksi guru, diantaranya sebagai berikut: a. Pemilihan kandidat terbaik, b. Pengajuan tawaran kerja, c. Orientasi guru baru, d. Pelatihan tambahan (jika diperlukan), d. Evaluasi kinerja guru, dan e. Pengembangan profesional.

Rekrutmen dan seleksi guru adalah langkah krusial dalam memastikan keberhasilan pendidikan di sekolah. Memilih guru yang berkualitas dan sesuai dengan nilai dan visi sekolah akan berkontribusi pada pengalaman belajar yang positif bagi siswa.

2. Pengembangan Keterampilan Digital Guru

Pengembangan keterampilan digital guru adalah suatu kebutuhan mendesak di era digital saat ini. Guru perlu memiliki kompetensi digital untuk efektif mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Berikut adalah langkah-langkah untuk mengembangkan keterampilan digital guru, diantaranya: 1. Partisipasi dalam pelatihan digital, 2. Eksplorasi dan praktik mandiri, 3. Penggunaan sumber daya digital dalam pembelajaran, 4. Penerapan pembelajaran hibrida atau daring, 5. Penggunaan alat kolaborasi online, 6. Keamanan dan etika digital, 7. Pengembangan materi pembelajaran digital, 8. Pelatihan menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak terkini, 9. Pengintegrasian teknologi dengan kurikulum, 10. Monitoring dan dukungan berkelanjutan, 11. Mendorong kreativitas dan inovasi digital, serta 12. Kolaborasi dan berbagi pengalaman.

Penting untuk menyediakan sumber daya dan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan digital mereka. Hal ini akan memastikan bahwa mereka dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang relevan dan bermanfaat bagi siswa

dalam era digital yang terus berkembang.

3. Manajemen Kinerja Guru

Manajemen kinerja guru adalah proses yang melibatkan pengelolaan dan evaluasi kinerja para pendidik untuk memastikan bahwa mereka mencapai tujuan pendidikan dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah atau institusi pendidikan. Berikut adalah langkah-langkah untuk mengelola kinerja guru: 1. Penetapan tujuan dan standar kinerja, 2. Pengembangan rencana pembelajaran bersama, 3. Sistem penilaian kinerja, 4. Pemantauan kegiatan mengajar, 5. Pemberian umpan balik konstruktif, 6. Konsultasi dan pembimbingan guru, 7. Perencanaan pengembangan keterampilan, 8. Pengakuan dan penghargaan, 9. Pengelolaan kinerja yang tidak memuaskan, 10. Evaluasi tahunan dan pelaporan kinerja, 11. Pengembangan rencana peningkatan kinerja, dan 12. Pengakuan terhadap keterlibatan guru.

Penting untuk menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung dan didorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Manajemen kinerja guru yang efektif dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan dan memberikan dampak positif pada prestasi siswa. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM, diantaranya: a) Pelatihan atau training, b) Magang, c) Rotasi kerja, d) Pendidikan, e) Studi banding, f) Uji kompetensi, dan g) Coaching.

C. Penerapan Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat Mempengaruhi Efektivitas dan Efisiensi Lembaga Pendidikan di Tengah Dinamika Perubahan Teknologi Dan Informasi.

Bekerja secara efektif dan efisien tidak hanya bertujuan untuk menghemat energi, waktu, dan pikiran. Lebih daripada itu, bekerja secara efektif dan efisien akan memberi kesempatan yang besar untuk bisa terus mengembangkan diri. Dalam bekerja, juga perlu dilakukan efisiensi dan efektivitas bekerja, alasannya karena hal ini bisa memberikan kinerja terbaik.

Peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula. Efektif menitikberatkan pada hasil. Tujuan pekerjaan efektif adalah hasil memuaskan sesuai harapan. Namun, efisien menekankan pada proses. Tujuan pekerjaan akan efisien jika dilakukan dengan menghemat tenaga, biaya, dan waktu demi mencapai hasil maksimal.

Efektif dalam manajemen diartikan sebagai cara mencapai suatu tujuan dengan memilih cara yang benar dari sederet pilihan alternatif cara untuk mencapai tujuan tersebut. Kerja dengan efisien tentu bisa memberikan hasil yang baik. Dengan hasil yang baik, maka tujuan-tujuan dari apa yang ingin dicapai bisa lebih mudah. Sedangkan pengertian efektif lebih terarah pada tujuan yang dicapai tanpa mementingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Berkaitan dengan kinerja (performance) tersebut Peter Drucker (dalam Stoner, 1994: 9) menyebutkan bahwa efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar, sedangkan efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang tepat. Efektivitas pendidikan adalah tingkat keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga pendidikan.

Efisiensi pendidikan artinya memiliki kaitan antara pendayagunaan sumber-sumber pendidikan yang terbatas sehingga mencapai optimalisasi yang tinggi. Efisiensi lebih menitik-beratkan pada pencapaian hasil yang besar dengan pengorbanan yang sekecil mungkin.

Peranan lembaga pendidikan dalam pemanfaatan sumber daya manusia, yaitu lembaga pendidikan merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar yang dilakukan

untuk mengubah tingkah laku seseorang menjadi lebih baik melalui hubungan dengan lingkungan sekitar. MSDM melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang, itu merupakan tugas MSDM. Peran MSDM dalam organisasi adalah mengatur seluruh staf termasuk guru agar secara efektif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut, staf dan guru harus dianggap sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi.

KESIMPULAN

Di era Revolusi Industri 4.0, teknologi telah menjadi kekuatan pendorong utama dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Teknologi tidak hanya mempengaruhi cara pembelajaran, tetapi juga mengubah paradigma pendidikan secara keseluruhan. Pendidikan 4.0 adalah konsep pendidikan yang menanggapi era Revolusi Industri 4.0. Ini mencerminkan pergeseran paradigma dari pendidikan tradisional menuju pembelajaran berbasis teknologi dan keterampilan abad ke-21.

Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi yaitu bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat yang memiliki kepedulian kepada sekolah; Sumber Daya Fisik (SDF) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pemberdayaan dan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Kependidikan adalah proses perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien di bidang Kependidikan. Pendidikan 4.0 mencerminkan perubahan mendalam dalam cara kita melihat dan mengelola proses pembelajaran. Dengan memanfaatkan teknologi, fokus pada keterampilan abad ke-21, dan memungkinkan siswa untuk mengambil peran aktif dalam pembelajaran mereka sendiri, pendidikan 4.0 bertujuan untuk mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan dan kesempatan di era digital yang terus berkembang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan erat dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Bahwa "sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan."

Pentingnya peningkatan kualitas pendidikan sebagai prasyarat mempercepat terwujudnya suatu masyarakat yang demokratis, pendidikan yang berkualitas tidak hanya pendidikan yang mengembangkan intelegensi akademik tetapi perlu dikembangkan seluruh spektrum intelegensi manusia yang meliputi berbagai aspek kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- Budiyanto, M. A. K., Waluyo, L., & Mokhtar, A. (2016). Implementasi Pendekatan Saintifik dalam Pembelajaran di Pendidikan Dasar di Malang. *Proceeding Biology Education Conference*, 13(1), 48.

- Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : ANDI, 2003
- Farihin, A. (2023). BAB 2 KONSEP DASAR PENDIDIKAN ISLAM: STRATEGI BARU PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL. *Manajemen Pendidikan Islam Di Era Digital*, 17.
- Gottschalk, P. (2005). *Strategic Knowledge Management Technology*. Hershey PA: Idea Group Publishing.
- Hasibuan Malayu. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. *Managemen Sumber Daya Manusia*, 4, 288.
- Hatum, A. (2010). *Next Generation Talent Management: Talent Management to Survive Turmoil*. London: Palgrave Macmillan.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI, 2008, hlm. 1-2
- Laal, M. (2011). Knowledge Management in Higher Education. *Procedia Computer Science*, 3, 544-549.
- Lase, delipiter. (2019). Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sunderman*, 28-43. ANUSIA
- Levina, E. Y., Kutuev, R. A., Balakhnina, L. V., Tumarov, K. B., Chudnovskiy, A. D., & Shagiev, B. V. (2016). The Structure of the Managerial System of Higher Education's Development. *International Journal Of Environmental & Science Education*, 11(15), 8143-8153.
- Sakban, Nurmali, I., & Ridwan, R. bin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93- 105.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.