



## Penerapan Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkup Pendidikan di Era Industri 4.0

Anis Zohriah<sup>\*1</sup>, Anis Fauzi<sup>2</sup>, Sayyid Naufal Al Qosam<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

E-mail: [anis.zohriah@uinbanten.ac.id](mailto:anis.zohriah@uinbanten.ac.id)

| Article Info  | Abstract   |
|---|--|
| <b>Article History</b><br>Received: 2024-02-12<br>Revised: 2024-03-23<br>Published: 2024-04-01<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Management;<br/>Islamic Education;<br/>Human Resources;<br/>Industry 4.0.</i>        | In an Islamic educational institution, an important asset that must be owned and considered in management is human resources (HR). Because they are managerial tools that organize and carry out planning, management and control and supervision of the quality of education, marketing products, allocating resources and formulating strategies and goals for educational institutions. The Industrial Era 4.0 is present and helps many systems which are characterized by the use of advanced technology and system automation. The basic concepts of HRM in Era 4.0 are applied to HR recruitment and selection, HR training and development, HR decision making using artificial intelligence, performance management using applications, and an integrated compensation system. This makes human resource management in the scope of education able to keep up with the demands and developments of the times. |
| Artikel Info  | Abstrak  |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2024-02-12<br>Direvisi: 2024-03-23<br>Dipublikasi: 2024-04-01<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Manajemen;<br/>Pendidikan Islam;<br/>Sumber Daya Manusia;<br/>Industri 4.0.</i> | Dalam suatu lembaga pendidikan Islam, asset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan dalam sebuah manajemen adalah manusianya (SDM). Karena mereka sebagai alat manajerial yang mengatur serta melakukan perencanaan, pengelolaan dan pengendalian serta pengawasan terhadap mutu pendidikan, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya dan menyusun strategi serta tujuan lembaga pendidikan. Era Industri 4.0 hadir dan membantu banyak sistem yang dicirikan dengan pemanfaatan teknologi canggih dan otomatisasi sistem. Konsep dasar MSDM di Era 4.0 diterapkan pada perekrutan dan seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, pengambilan keputusan SDM dengan menggunakan kecerdasan buatan, manajemen kinerja menggunakan aplikasi, dan sistem pemberian kompensasi yang terintegrasi. Hal ini menjadikan manajemen SDM dalam lingkup Pendidikan bisa mengikuti tuntutan dan perkembangan zaman.     |

### I. PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 telah menciptakan paradigma baru dalam berbagai aspek kehidupan, dan pendidikan bukanlah pengecualian. Perubahan pesat dalam teknologi, konektivitas, dan transformasi digital telah mengubah bagaimana pendidikan disampaikan, dikelola, dan diakses. Dalam lingkup pendidikan Islam, perubahan ini memunculkan tantangan yang unik dan peluang yang tak terduga. Salah satunya adalah penerapan manajemen sumber daya manusia. Konsep dasar manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam, diharapkan mampu menyesuaikan sistemnya di era yang didorong oleh teknologi yang canggih ini. untuk itu dibutuhkan penerapan yang tepat agar konsep dasar tersebut bisa diterapkan. Penerapannya juga harus tetap dalam koridor pendidikan Islam yang memiliki landasan agama dan budaya yang kuat dan memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan juga nilai-nilai masyarakat Muslim. Sehingga integrasi konsep dasar manajemen SDM yang efisien dan efektif

juga perlu dilakukan agar pendidikan Islam tetap relevan, berdaya saing, dan mampu memenuhi tuntutan zaman.

Terdapat beberapa poin penting yang dibawa oleh Industri 4.0 terhadap dunia pendidikan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Poin tersebut antara lain yaitu seleksi SDM, evaluasi kinerja, penggajian terintegrasi, pelatihan dan pengembangan SDM, pemantauan kesehatan dan keamanan SDM, serta peningkatan efektifitas lembaga yang semua nya berbasis teknologi canggih. Penerapan konsep dasar manajemen SDM yang tepat dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan staf pengajar yang berkualitas. Ini juga dapat membantu dalam merancang kurikulum yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik. Selain itu, manajemen SDM yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan juga pembelajaran berkelanjutan.

Melalui artikel ini, kami akan menjelajahi secara mendalam bagaimana penerapan konsep dasar manajemen SDM dapat memperkuat pendidikan Islam di era Industri 4.0, membantu mengatasi tantangan yang ada, dan membawa harapan akan masa depan pendidikan yang lebih baik.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Objek penelitian terhadap penerapan konsep dasar manajemen sdm. Analisis yang digunakan adalah analisis secara kualitatif. Melakukan studi literatur ini dilakukan oleh peneliti antara setelah mereka menentukan topik penelitian dan ditetapkannya rumusan permasalahan, sebelum mereka terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan (Darmadi, 2011).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan sistematis yang terfokus pada pengelolaan aspek-aspek terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Ini mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pengelolaan, dan pengawasan karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM juga melibatkan pembinaan budaya organisasi, peningkatan kinerja individu, serta pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*

Pernyataan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

*MSDM merupakan pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan*

*pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi. individu, organisasi, dan masyarakat.*

MSDM terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Dari beberapa definisi di atas dapat difahami bahwa MSDM merupakan pendayagunaan SDM secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### B. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Konsep Dasar MSDM menurut Gary Dessler yaitu:

#### 1. Recruitment, Placement, And Talent Management

Kebutuhan karyawan dianalisis juga berdasarkan posisi, fungsi dan kemampuan atau keterampilannya. Maka perlu dilakukan Recruitment, Placement, And Talent Management atau Penarikan, Penempatan dan Pengelolaan keterampilan.

#### 2. Recruitment/Penarikan

Penarikan (recruitment) merupakan proses pencarian calon karyawan (pelamar) sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

#### 3. Placement/Penempatan

Penempatan karyawan didasarkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakangnya.

#### 4. Talent Manajement atau pengelolaan keterampilan

Pengelolaan keterampilan dimaksudkan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai produktifitas yang tinggi agar meningkatkan efisiensi lembaga.

### C. Training And Development

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik berupa teknis, konseptual, maupun moral sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan dilakukan karena faktanya seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian serta kemampuan yang berkembang agar dapat bekerja dengan baik dan dapat melaksanakan

tugas sesuai dengan fungsinya sebagai persiapan karir jangka panjang.

#### **D. Compensation**

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau benda kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan dua prinsip yaitu pertama adil berarti sesuai dengan prestasi kerja dan yang kedua adalah layak, artinya kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### **E. Performance evaluation**

Departemen SDM dan para manajer memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi bawahannya dan mengembangkan bentuk penilaian kerja yang efektif serta memastikan penilaian kinerja dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan. Selain itu perlu juga dilakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik serta cara membuat penilaian kinerja yang akurat.

#### **F. Employee relation**

Departemen SDM perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan baik. Mencari cara yang jelas untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan baik yang memiliki serikat pekerja ataupun tidak, harus memiliki cara yang tegas untuk meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan-keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan serta melindungi tenaga kerja.

#### **G. Safety, Health, and Risk Management**

Setiap perusahaan wajib memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat.

#### **H. Diversity And Inclusion**

Diversitas dan inklusi menekankan pentingnya memahami, menghargai, dan memanfaatkan perbedaan individu dalam lingkungan kerja.

#### **I. Personnel research**

Untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen SDM menganalisis masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Seperti menganalisis penyebab ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan, prosedur perekrutan dan seleksi

yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja.

### **1. Tujuan MSDM**

Tujuan MSDM, sebagai berikut:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan juga menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dan mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- e) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- f) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam SDM

### **2. Penerapan MSDM di era Industri 4.0**

#### **a) Rekrutmen dan seleksi SDM**

Bagi lembaga Pendidikan Islam yang besar pasti tidak sedikit pelamar kerja yang ingin mendaftar di lembaga tersebut. Proses seleksi SDM biasanya melalui penyerahan berkas, dan wawancara. Di era industri 4. Kita dapat memanfaatkan web landing page untuk mengkategorikan latar belakang pelamar, tujuan posisi yang dilamar, serta keterampilan dan keilmuan yang dimiliki. Pendaftaran pekerjaan yang dulu diharuskan untuk mengunjungi tempat kerja, bisa berganti menjadi pendaftaran melalui online. Tahapan administrasi yang biasanya penyerahan berkas fisik bisa berganti dengan penyerahan berkas nonfisik/ soft file. Kemudian tahapan wawancara yang biasanya dilaksanakan dengan tatap muka langsung, bisa diganti dengan video converence.

b) Pelatihan dan Pengembangan Berbasis teknologi

Peningkatan keilmuan dan keterampilan karyawan perlu dilakukan agar lembaga Pendidikan bisa lebih berkembang. Pelatihan di era industri 4.0 banyak menggunakan teknologi, misalnya video tutorial pengajaran, menggunakan web hosting untuk guru, pemanfaatan web untuk operator sekolah.

c) Manajemen Kinerja dengan Aplikasi

Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan perencanaan kinerja nya, proses kinerja nya dan hasil kinerja nya. Era Industri 4.0 membuat otomatisasi evaluasi kinerja dengan menggunakan aplikasi tertentu. Aplikasi tersebut dapat merekam data perencanaan, proses dan hasil yang diinput oleh karyawan dan bisa mengkategorikan nilai kinerja dari karyawan tersebut.

d) Kecerdasan Buatan dalam Pengambilan Keputusan SDM

Dalam pengambilan keputusan SDM, kita bisa menggunakan kecerdasan buatan. Kita bisa memasukkan algoritma kecerdasan buatan dalam membuat keputusan SDM. Kita juga bisa melakukan analisis data untuk mengidentifikasi tren SDM yang relevan.

e) Pemberian Kompensasi yang Terintegrasi

Sistem kompensasi/ penggajian bisa dilakukan secara otomatis di era industri 4.0. Penggajian berdasarkan kinerja bisa diterapkan dengan Software Pesantren Smart Digital. Aplikasi ini bisa terintegrasi dengan Kartu Smart Digital yang disiapkan untuk menerima gaji. Penggajian bisa secara otomatis terjadwal. Bahkan jika ada data hutang yang dimiliki oleh karyawan bisa langsung memotong gaji tersebut.

secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Konsep dasar MSDM menurut Gary Dessler ada delapan, di antaranya *Recruitment, Training and development, compensation, Performance evaluation employee relation, safety, health and risk management*, dan *personnel research*.

Konsep dasar MSDM yang bisa diterapkan di Era Industri 4.0 adalah pada rekrutemen dan seleksi SDM, Pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi, manajemen kinerja dengan aplikasi, kecerdasan buatan dalam pengambilan keputusan SDM, serta pemberian kompensasi kinerja yang terintegrasi.

## B. Saran

Dengan artikel ini, diharapkan akan ada penelitian-penelitian selanjutnya untuk menyempurnakan artikel yang penulis buat.

## DAFTAR RUJUKAN

Ayat-Ayat, Tafsir, Tentang Manajemen, Sumber Daya, Manusia Azwardi, Mutiara Ritonga, and M Khairul Nasri. "Tafsir Ayat-Ayat Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia." *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021).

Goffar, Abdul. "Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan & Keislaman" 7, no. 1 (2020).

Hertati, Diana. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents* (2020): 152.

Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya. *AYAT - AYAT ALQURAN Tentang Manajemen Pendidikan Islam. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*. Vol. 1, 2017.

Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, [https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CB09781107415324A009/type/book\\_part](https://www.cambridge.org/core/product/identifier/CB09781107415324A009/type/book_part).

Nashar. "Dasar Dasar Maajemen." *Dasar - Dasar Manajemen* (2014): 2. Oktayani Dwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*.

Priyono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Zifatama, 2010.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Manajemen merupakan proses kerangka kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok agar tujuan-tujuannya dapat dicapai secara teratur dan terarah. Sedangkan SDM merupakan potensi yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan dalam suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan MSDM merupakan pendayagunaan SDM

Vemmi Kesuma Dewi, Herni Pujiati, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, and Asrini. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Insan Cendekia Mandiri*. Vol. 3, 2021.

Samsuni. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur'an*. 2019