



PROSIDING SEMINAR INTERNASIONAL

dalam Rangka Kegiatan Studi Visit 2019

“Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam dan Bahasa Melayu di Era Revolusi 4.0”

KOLABORASI
Pascasarjana UIN STS Jambi-Indonesia,
CIS PSU Pattani Campus - Thailand,
UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia

Tempat Penyelenggaraan Seminar:
Kampus CIS PSU Pattani-Thailand, 4 November 2019
Perpustakaan Tuanku Bainun UPSI Malaysia, 6 November 2019



Editor :

Ahmad Husen Ritonga, Risnita, Kasful Anwar Us, Jalaluddin,
Sohiron, Ilyas Idris, Yudo Handoko, Amiruddin, Try Susanti

Penerbit :



Pascasarjana
Universitas Islam Negeri
Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



PROSIDING SEMINAR INTERNASIONAL
Dalam Rangka Kegiatan Studi Visit 2019
*"Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam dan
Bahasa Melayu di Era Revolusi 4.0"*

KOLABORASI

**Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin
(UIN STS) Jambi - Indonesia
College of Islamic Studies Prince Of Songkla University
(CIS PSU) Pattani Campus - Thailand
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) Malaysia dan
Persatuan Penulis Budiman Malaysia**

Tempat Penyelenggaraan Seminar:
Kampus CIS PSU Pattani-Thailand, 4 November 2019
Perpustakaan Tuanku Bainun UPSI Malaysia, 6 November 2019

Penerbit :

PASCASARJANA UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
Jalan Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi Telp. (0741) 60731,
email: pascasarjanauinstspres@gmail.com

PROSIDING SEMINAR INTERNASIONAL
Dalam Rangka Kegiatan Studi Visit 2019
“Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam dan Bahasa
Melayu di Era Revolusi 4.0”

Kolaborasi:

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin (UIN STS) Jambi – Indonesia,
College of Islamic Studies Prince Of Songkla University (CIS PSU) Pattani Campus – Thailand,
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia

Tempat Penyelenggaraan Seminar:

Kampus CIS PSU Pattani-Thailand, 4 November 2019

Perpustakaan Tuanku Bainun UPSI Malaysia, 6 November 2019

- Pelindung : Prof. Dr. H. Suaidi, MA, PhD.
Prof. Dr. Ahmad Syukri, S.S., M.Ag.
Dr. Badarussyamsi, S.Ag., MA.
- Panitia Pengarah : Prof. Dr. Ahmad Husen Ritonga, MA.
Dr. Risnita, M.Pd.
Dr. H. Kasful Anwar, Us, M.Pd.
Dr. Jalaluddin, M.Pd.
- Panitia Pelaksana : Ilyas Idris
Yudo Handoko
Sohiron
Amiruddin
- Reviewer : Prof. Dr. Ahmad Husen Ritonga, MA. (UIN STS Jambi)
Prof. Dr. Muhammad Roflee Waehama (CIS-PSU Pattani Campus Thailand)
Prof. Dr. Mahzan Arshad (UPSI Malaysia)
Prof. Madya Dr. Abdul Halim (UPSI dan BUDIMAN Malaysia)
Dr. Raja Ahmad Syalaby Bin Raja Hassan (UPSI dan BUDIMAN Malaysia)
Dr. Makmur Haji Harun, S.Ag. MA. (UPSI dan BUDIMAN Malaysia)
Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd. (UIN STS Jambi)
- Editor : Prof. Dr. Ahmad Husen Ritonga, MA.
Dr. Risnita, M.Pd.
Dr. H. Kasful Anwar Us, M.Pd.
Dr. Jalaluddin, M.Pd.
Sohiron
Ilyas Idris
Yudo Handoko
Amiruddin
Try Susanti
- Desain Sampul : Jonri Kasdi
- Tata Letak : Jonri Kasdi
- p-ISBN : 978-602-60957-2-5
- e-ISBN : 978-602-60957-3-2
- Tahun Terbit : 2020
- Penerbit : Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

KATA PENGANTAR

Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alam segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga prosiding ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai tindak lanjut dari rangkaian kegiatan seminar internasional dalam bingkai Studi Visit Program Pascasarjana UIN STS Jambi tahun 2019.

Prosiding ini berisi kumpulan artikel dari narasumber dan peserta pada seminar yang berasal dari UIN STS Jambi – Indonesia, CIS PSU Pattani Campus – Thailand, UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia. Kegiatan seminar dilaksanakan di dua kampus, yaitu Kampus CIS PSU Pattani-Thailand pada tanggal 4 November 2019 dan di Perpustakaan Tuanku Bainun UPSI Malaysia, 6 November 2019

Selanjutnya, atas nama Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi, Kami mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor UIN STS Jambi, Prof. Dr. H. Su'aidi, MA, yang telah memberikan izin dan dukungan dalam kegiatan ini;
2. Dekan CIS PSU Pattani Campus – Thailand, Prof. Dr. Muhammad Roflee Waehama, yang telah menerima dan melayani rombongan studi visit serta memfasilitasi pelaksanaan seminar di CIS PSU Pattani Campus;
3. Dekan Fakultas Bahasa dan Komunikasi (FBK) UPSI Malaysia Profesor Dr. Mahzan Arshad dan Presiden Persatuan Penulis Budiman Malaysia Profesor Madya Dr. Abdul Halim yang telah menerima dan melayani rombongan studi visit serta memfasilitasi pelaksanaan seminar di FBK UPSI Malaysia;
4. Direktur PT. Diva Lookah Multindo Tour & Travel, Ari Budi Pratiwi beserta Tim yang telah memfasilitasi pelaksanaan studi visit 2019 sehingga kegiatan seminar internasional dapat terlaksana dengan baik.
5. Seluruh pembicara, reviewer artikel prosiding, penulis artikel dan panitia yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pemikiran demi kesuksesan acara ini.

Kami menyadari bahwa prosiding ini tentu saja tidak luput dari kekurangan, untuk itu segala saran dan kritik kami harapkan demi perbaikan prosiding pada terbitan tahun yang akan datang. Akhirnya kami berharap prosiding ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca yang budiman.

Wassalamualaikum wr. wb.

Jambi, 26 November 2019
Direktur

Prof. Dr. Ahmad Husen Ritonga, MA.

KATA PENGANTAR



College of Islamic Studies
Prince of Songkla University
Pattani Kampus, Thailand
Tel: + 66 82 825 4465
Fax: + 66 7334 8726
E-mail: s-yaumu@gmail.com

Assalamualaikum Wrt. Wbt.

Praise and gratitude I pray to the presence of Allah SWT who has bestowed His mercy and guidance so that this proceeding can be published. Next I say thank you for being given the opportunity to give an introduction in this proceeding. Thank you and congratulations to the Postgraduate UIN Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia for successfully publishing this proceeding which is a collection of papers that have been presented at an international seminar held at Prince of Songkla University College of Islamic Studies (CIS PSU) Pattani Campus - Thailand in collaboration with the Postgraduate State Islamic University (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin (STS) Jambi - Indonesia on 4th November 2019.

I hope this proceeding can be used as a scientific source for students, scholars and investigators in their respective fields. For CIS PSU Pattani Campus hopes that this activity can be sustainable and can also bring benefits to many parties.

Wasalam.

Sincerely yours

Asst. Prof. Muhammad Roflee Waehama
Dean, College Islamis Studies
Prince of Songkla University Pattani Campas

KATA PENGANTAR



DEKAN
FAKULTI BAHASA DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
TANJONG MALIM, PERAK, MALAYSIA

Terlebih dahulu saya merakamkan ucapan terima kasih kerana diberi kesempatan menyatakan sepatah dua kata dalam buku prosiding ini. Terima kasih dan tahniah kepada pihak Universitas Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi, Indonesia yang berjaya menerbitkan buku prosiding ini. Saya difahamkan, prosiding ini mengumpulkan makalah-makalah yang telah dibentangkan dalam beberapa seminar antarabangsa dari beberapa buah negara di Asia Tenggara, termasuk pemakalah dari Fakulti Bahasa dan Komunikasi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak, Malaysia.

Saya berharap prosiding ini dapat dijadikan sumber ilmiah kepada para mahasiswa/i, sarjana dan juga penyelidik dalam bidang masing-masing. Bagi pihak Fakulti Bahasa dan Komunikasi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Perak, Malaysia, sekali lagi saya mengucapkan syabas dan tahniah atas kejayaan menerbitkan buku prosiding ini. Semoga usaha ini berterusan dan dapat pula mendatangkan manfaat kepada banyak pihak.

Sekian dan terima kasih.

PROFESOR DR. MAHZAN ARSHAD.

KATA PENGANTAR



PRESIDEN PERSATUAN PENULIS BUDIMAN MALAYSIA

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia-Nya, maka terhasil sebuah prosiding yang mengumpulkan makalah-makalah hasil Seminar Antarabangsa Pascasiswazah yang berlangsung di Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak, Malaysia. Makalah yang termuat dalam prosiding ini tentunya dapat dijadikan sumber rujukan ilmiah kepada para mahasiswa/i, sarjana dan juga penyelidik. Bagi pihak Persatuan Penulis Budiman Malaysia (BUDIMAN) saya mengucapkan syabas dan tahniah atas kejayaan menerbitkan prosiding ini. Dengan penerbitan prosiding ini bermakna usaha mengandakan seminar atau konferen di peringkat antarabangsa akan terus dilaksanakan. Semoga prosiding dan segala isi yang terkandung di dalamnya dapat memberi manfaat untuk pengembangan ilmu pada masa hadapan.

Sekian dan terima kasih.

PROFESOR MADYA DR. ABDUL HALIM ALI

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Identitas	ii
Kata Pengantar Direktur Pascasarjana UIN STS Jambi	iii
Kata Pengantar Dekan CIS PSU Pattani Campus	iv
Kata Pengantar Dekan FBK UPSI Malaysia	v
Kata Pengantar Persatuan Penulis Budiman Malaysia	vi
Daftar Isi	vii

Artikel dari FBK UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia

1. Pengembangan Pengajian Melayu Memperkukuhkan Bahasa Ilmu Nusantara <i>Profesor Madya Dr. Azhar Hj. Wahid</i>	1 -14
2. Teori-Teori Sastra Malaysia Alternatif Kepada Teori-Teori Sastra Barat dalam Kritik Sastra <i>Abdul Halim Ali</i>	15 - 28
3. Readiness of Islamic Education in The Digital Era (Kesiapan Pendidikan Islam dalam Era Digital) <i>Makmur Haji Harun Sitti Rachmawati Yahya</i>	29 - 52
4. Wanita dan Hijab (Tantangan Bagi Era Globalisasi) <i>Rizky Hafiz Chaniago</i>	53 - 58
5. Instrument Construction for Analyzing Errors of German Language Writing by The Students of Universiti Pendidikan Sultan Idris <i>Robe'ah Yusuf, Khairul Bahri Abd Samad, Norjieta Julita Taisin (Phd), Zarima Mohd Zakaria (Phd)</i>	59 -68

Artikel dari CIS PSU Pattani Campus

6. Peranan Mikro Kewangan Bank Islam Thailand dalam Memberantasan Kemiskinan: Satu Kajian di 3 Provinsi Selatan Thailand <i>Abdullah Hayeesaid, Dr. Maroning Salaeming</i>	69 - 78
7. Perkembangan Pendidikan Islam di Thailand <i>Siska Pratiwi</i>	79 - 84

Artikel dari Pascasarjana UIN STS Jambi

8. Hukum Islam dan Tantangan Modernisasi <i>Prof. Dr. H. Ahmad Husein Ritonga, MA.</i>	85 - 94
---	---------

9. Strategi Perguruan Tinggi dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing di Era Revolusi <i>Dr. Risnita, M.Pd., Sohiron</i>	95 - 104
10. Membangun Pendidikan Karakter di Era Digital <i>Dr. H. Kasful Anwar, Us, M.Pd.</i>	105 - 118
11. Inovasi Manajemen Pendidikan : Pemikiran, Lingkungan, Budaya, dan Perilaku dalam Menghadapi Revolusi 4.0 <i>Abu Bakar</i>	119 - 130
12. Urgensi Manajemen Kepemimpinan Berbasis Al-Qur'an di Perguruan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0 <i>Ahmad Hariandi</i>	131 - 142
13. Manajemen Pendidikan Tinggi Yang Efektif, Efisien Dan Produktif: Studi Di Universitas Sriwijaya <i>Ahmad Sopian</i>	143 - 152
14. Strategi <i>Marketing Mix</i> Lembaga Pendidikan Tinggi di Era Industri 4.0 <i>Amiruddin</i>	153 - 166
15. Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Era Revolusi Industri 4.0 di Sekolah Menengah Pertama (SMP) As-Sulthon Kecamatan Mersam Batanghari <i>Ardiyansyah</i>	167 - 176
16. Urgensi dan Model Perencanaan Dalam Manajemen Pendidikan Islam <i>Dedi Irama Silalahi</i>	177 - 190
17. Management of Education Development Hall of Early Childhood (PAUD) Jambi Province in Developing Children's Education Institutions Early Childhood (PAUD) for Education Quality Assurance in Jambi Province <i>Duyardin</i>	191 - 196
18. Unsur Dinamika Dalam Sistem Manajemen Perguruan Tinggi Islam Era Revolusi Industri 4.0 <i>Edi Putra Jaya</i>	197 - 208
19. Profesionalitas Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah <i>Edi Wardani</i>	209 - 220
20. Mangement of University Evaluation System in Dealing With Revolusion 4.0 <i>Epi Hardita</i>	221 - 228

21. Kolb's Learning Cycle: An Alternative Strategy for Entrepreneurship Student Islamic at Pondok Pesantren in Dealing with Revolution 4.0 <i>Esen Pramudya Utama, Junianto Sitorus</i>	229 - 238
22. Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan Islam Unggulan <i>Fahrina Yustiasari Liriwati</i>	239 - 248
23. Strategi Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era Revolusi 4.0 <i>Hairul Fauzi</i>	249 - 260
24. Model of Development of Integrated Islamic Quality Standards in Facing Challenges and Opportunities in The Industrial Revolution 4.0 <i>Iffah Pohan</i>	261 - 268
25. Peningkatan Kemampuan Literasi Baru bagi Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Era Revolusi Industry 4.0 <i>Irjus Indrawan</i>	269 - 280
26. Manajemen Perubahan Paradigma Pendidikan Tinggi di Era Revolusi 4.0 <i>Iwan Aprianto</i>	281 - 286
27. Aspek Dan Perspektif Perguruan Tinggi dalam Mempersiapkan SDM Dalam Menghadapi Revolusi 4.0 <i>Lutfi</i>	287 - 300
28. Meneguhkan Jatidiri Pendidikan Islam dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 <i>Muhamamd Padli</i>	301 - 310
29. Isu-Isu Global : E-Learning, E-Book E-Journal dan Sistem Informasi Pendidikan <i>Mahdayeni</i>	311 - 326
30. Strategi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 <i>Maryam</i>	327 - 340
31. Higher Education Management in Preparing Character Education for Millennial Generation in The Industrial Revolution 4.0 <i>Mona Novita, Annisa Pertiwi</i>	341 - 350
32. Konsep Dasar dan Evolusi Pemikiran Manajemen <i>M. Kamal</i>	351 - 362
33. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era 4.0 <i>Muhammad Roihan Alhaddad</i>	363 - 370

34. Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits <i>Muhammad Syukron Maksum</i>	371 - 382
35. The Process of New Lecturers' E-Recruitment <i>Muttaqin</i>	383 - 392
36. Kepemimpinan Visioner dalam Pendidikan di Era Revolusi 4.0 <i>Qalka Sandi</i>	393 - 398
37. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kegiatan Ekstrakurikuler di Era Revolusi 4.0 <i>Rulitawati, Zulhimma</i>	399 - 404
38. Formulasi Pendidikan Akhlak Perspektif Al-Qur'an (Ikhtiar Membangun Bangsa Yang Berkarakter) <i>Saipullah Rasyidi, Hayatul Islami, M. Ramli</i>	405 - 414
39. Manajemen Strategik dalam Penilaian Kinerja <i>Soni Yuda Ariyanto</i>	415 - 422
40. Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Quran Dan Al-Hadits <i>Suhairi</i>	423 - 432
41. Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Menghadapi Tantangan Revolusi Industri di Provinsi Jambi <i>Syarifuddin K</i>	433 - 442
42. Manajemen Mutu UIN STS Jambi: Implementasi ISO 9001:2008 di Era Revolusi 4.0 <i>Try Susanti, Darma Putra, Jamaluddin, Ilyas Idris</i>	433 - 442
43. Manajemen Layanan Lembaga Pendidikan Tinggi di Era Revolusi 4.0 <i>Zulkarnain</i>	443 - 462
44. Fenomena Guru Profesional Abad 21 <i>Adiati</i>	463 - 472
45. Kebijakan Politik Pemerintah dan Posisi Pendidikan Islam di Indonesia <i>M. Syahrani Jailani, Kasful Anwar Us</i>	473 - 484
46. Dinamika Hukum Islam Era-Reformasi di Indonesia <i>Bahrums</i>	485 - 490
47. Kekuasaan Kehakiman <i>Maulana Yusuf</i>	491 - 500

48. Penegakan Hukum terhadap Pelaku Pembakaran Hutan dan Lahan Ditinjau Dari Hukum Pidana Positif dan Hukum Pidana Islam (Studi di Wilayah Hukum Polres Muaro Jambi) <i>Maryani</i>	501 - 512
49. Pengelolaan Keluarga Sakinah dalam Mendukung Pendidikan Agama Islam bagi Anak <i>Nurhayati</i>	513 - 532
50. Jaringan Islam Liberal dalam Pergumulan Reformasi Hukum Islam di Indonesia <i>Rudik Noor Rohmad</i>	533 - 542
51. Perlindungan Hukum bagi Saksi Pelapor Penyalahgunaan Narkotika Menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika di Wilayah Hukum Polisi Resor Tebo Provinsi Jambi <i>Zainal Arifin</i>	543 - 552
52. Pengaruh Persepsi dan Layanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Gadai Emas di Kantor Cabang Utama Pegadaian Syariah Handil Jaya <i>Rohana</i>	553 - 562
53. Penguatan Moral Anak di Lembaga Pendidikan Islam pada Era Generasi Millineal. <i>Yudo Handoko, Sodiah</i>	563 - 572
Lampiran: Foto Dokumentasi Kegiatan Seminar Internasional	573 - 578

PROSIDING SEMINAR INTERNASIONAL
“Tantangan Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Islam dan Bahasa
Melayu di Era Revolusi 4.0”

Seminar Kolaborasi Pascasarjana UIN STS Jambi - CIS PSU Pattani Campus -
UPSI Malaysia dan Persatuan Penulis Budiman Malaysia

p-ISBN: 978-602-60957-2-5, e-ISBN: 978-602-60957-3-2, Februari 2020, Hal. 363 - 370

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGHADAPI ERA 4.0

Muhammad Roihan Alhaddad

Mahasiswa Program Doktor Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN STS Jambi dan Dosen
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Tarbiyah Raudhatul Ulum Sakatiga

E-mail: roihan.alhaddad@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Secara bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris "management" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan. Sedangkan MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan fungsi-fungsi dalam MSDM adalah Penyediaan Staf, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan, Hubungan Karyawan dan Perburuhan, Riset sumber daya manusia, dan kesaling terhubungan fungsi-fungsi MSDM. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Komponen manajemen sumber daya manusia meliputi: pertama, perencanaan sumber daya manusia. Kedua, penyediaan sumber daya manusia. Ketiga, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Keempat, penilaian prestasi kerja. Kelima, kompensasi. Keenam, pemanfaatan sumber daya manusia

Abstrak

Human resources are very instrumental in determining the progress of a country. Even though the country has natural resources that are very abundant, but if not supported or supported by quality human resources, the country will not be able to progress. So many experts state that the resources human (HR) is a central factor in an organization or in an institution. Whatever form and purpose of the organization or institution, is made based on various visions for the benefit of humans and in the implementation of its mission is managed and managed by humans too. So, humans are a strategic factor in all activities organization or institution. In language management comes from the English "management" which means management, governance and management. Whereas HRM is the use of a number of individuals to achieve organizational goals. While the functions in HRM are Staff Provision, Human Resource Development, Compensation, Safety and Health, Employment and Labor Relations, Human Resources Research, and HRM functions interconnected. Human Resource Management is the process of utilizing human beings as human workers, so that their physical and psychological potentials function optimally for the achievement

of organizational goals. The components of human resource management include: first, human resource planning. Second, the provision of human resources. Third, guidance and development of human resources. Fourth, assessment of work performance. Fifth, compensation. Sixth, the utilization of human resources

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran sangat penting dalam upaya melahirkan manusia yang handal dan dapat menjawab tantangan zaman. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *Resource* pembangunan. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga kegiatan organisasi atau lembaga.

Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*). (Mulyasa, 2007:4)

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Revolusi industri 4.0 memberi banyak tantangan transformasi ketenagakerjaan yang harus diantisipasi semua pihak. Tantangan transformasi ketenagakerjaan diantaranya adalah tantangan transformasi keterampilan, tantangan transformasi pekerjaan, dan transformasi masyarakat. Pekerja sebagai sumber daya manusia yang menghasilkan jasa, tentunya harus mampu menghadapi berbagai transformasi ketenagakerjaan yang merupakan tantangan di era pasar bebas dan revolusi industri 4.0 ini.

Permasalahan mengenai kualitas SDM muncul setelah berkembangnya era 4.0 dengan mengutamakan teknologi dari semua aspeknya sehingga lembaga pendidikan tinggi harus melakukan pengembangan kualitas SDM supaya tidak tertinggal dari tuntutan zaman. Pada tulisan ini akan dibahas mengenai manajemen pengembangan kualitas SDM dalam menghadapi era 4.0

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara bahasa manajemen berasal dari bahasa Inggris "management" yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan (Echols, 2005:372).

Secara istilah manajemen memiliki beberapa pengertian, yaitu:

- a. Menurut *Harold Koontz & O' Donnel* dalam bukunya yang berjudul "*Principles of Management*" mengemukakan, "Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain" (Siagian, 2006:9).
- b. Menurut *George R. Terry* dalam buku dengan judul "*Principles of Management*" memberikan definisi: "Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Terry, 2009: 7).
- c. Menurut *Encyclopedia of The Social Sciences*, Manajemen diartikan sebagai proses pelaksanaan suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan (Siagian, 2006: 9).

Sedangkan menurut Hadari Nawawi, pengertian mengenai pengertian Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011: 40).

Dari definisi tersebut Hadari Nawawi menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Nawawi, 2011: 42).

Mondy mendefinisikan, MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan fungsi-fungsi dalam MSDM adalah Penyediaan Staf, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan, Hubungan keorganisasian dan perburuhan, Riset sumber daya manusia, dan kesaling terhubungan fungsi-fungsi MSDM (Mondy, 2008: 4-5).

2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi:

1. Merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas
2. Mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas
3. Menilai kinerja sumber daya manusia
4. Memberikan motivasi, dan
5. Memelihara sumber daya yang berkualitas (Suyanto, 2008: 223).

Sejalan dengan langkah yang diambil Nabi Muhammad tersebut, Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu:

- a. perencanaan pegawai
- b. pengadaan pegawai
- c. pembinaan dan pengembangan pegawai
- d. promosi dan mutasi
- e. pemberhentian pegawai
- f. kompensasi
- g. penilaian pegawai (Qomar, 2009: 131).

Komponen MSDM tersebut merupakan proses yang dilakukan suatu lembaga agar memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu mengemban tanggung jawab sesuai keahliannya.

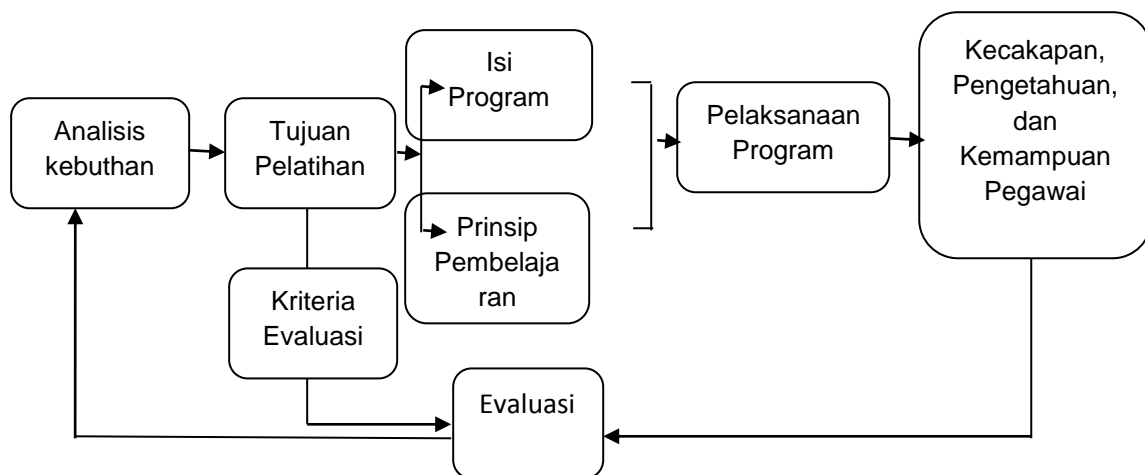
a) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Veitzal Rivai mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula (Rivai dan Sagala, 2011: 33).

Manajer lembaga pendidikan Islam harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan dan mengontrol atau menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang sedang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang (Qomar, 2009: 131).

Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar organisasi. Setelah menentukan tujuan proses pengembangan sumber daya manusia, maka manajemen dapat menentukan metode-metode yang cocok dan media yang tepat untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan tersebut. Pada dasarnya banyak sekali metode dan media yang dapat digunakan, namun dalam prakteknya, pemilihan metode tersebut tergantung pada tujuan pengembangan sumber daya manusia. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia harus selalu dievaluasi secara terus-menerus dalam rangka memfasilitasi perubahan dan memenuhi tujuan organisasi.

Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia



Seperti tergambar dalam bagan, bahwa langkah pertama dalam proses pengembangan sumber daya manusia adalah analisis kebutuhan Pengembangan SDM yang menurut Werther and Davis “*Needs assessments diagnoses current problems and future challenges to be met through training and development*”. (Werther and Davis, 2001:286) cara bebas dapat diterjemahkan sebagai berikut: Analisis kebutuhan yaitu suatu proses mendiagnosa masalah-masalah yang terjadi pada saat ini dan tantangan masa depan yang akan diantisipasi melalui pelatihan dan pengembangan. Penentuan kebutuhan ini bukan karena organisasi/perusahaan lain melakukan hal yang sama, akan tetapi harus benar-benar dilandasi kebutuhan organisasi. Atau dengan kata lain prinsip pertama yang harus dipenuhi adalah mengetahui apa yang dibutuhkan.

b) Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Islam memperbolehkan seseorang atau institusi untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, agar mereka bekerja untuk orang atau institusi tersebut.

Sinn mengungkapkan, calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Sinn menambahkan, prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin senantiasa menerapkan prinsip untuk tidak membebani tugas dan tanggung jawab kepada orang yang tidak mampu mengembannya (Sinn, 2008: 105).

c) Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Training and Development*)

Pegawai yang telah dimiliki lembaga pendidikan Islam, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya

Menurut Yusanto, SDM yang profesional adalah SDM yang *kafa'ah* (memiliki keahlian), amanah (terpercaya), serta *himmatul amal* (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional tersebut, diperlukan pembinaan yang bertumpu pada tiga aspek, yaitu:

- a) *Syakhshiyah Islamiyyah* atau kepribadian Islamnya
- b) *skill* atau keahlian dan keterampilannya
- c) kepemimpinan dan kerjasamanya dalam tim.

d) Penilaian Prestasi Kerja

Pada dasarnya, menurut Sadili Samsudin, penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik (Samsudin, 2006: 162).

e) Kompensasi

Werther & Davis dalam Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada lembaga. Penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, telah dijelaskan dalam hadis Nabi SAW. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pegawai untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan (Wibowo, 2013: 348).

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Hal ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(Qs. Al-Ahqaf: 19)

f) Pemanfaatan Sumber Daya Manusia (*Personnel Utilization*)

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar senantiasa sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi.

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam suatu lembaga, dengan kata lain “naik pangkat”. Yang menjadi kebalikan dari promosi adalah demosi, yaitu penurunan tenaga kerja ke bagian kerja yang lebih rendah karena adanya penurunan kualitas SDM dalam pekerjaannya. Sedangkan transfer merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja ke bagian lain. Dan separasi adalah upaya lembaga untuk melakukan pemindahan lingkungan kerja tertentu dari tenaga kerja ke lingkungan yang lain.

Berbagai bentuk perlakuan tersebut dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya, sesuai dengan tingkat keberhasilan dalam pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawabnya, serta prestasi kerja.

3. Tantangan Era Revolusi Industry 4.0

Revolusi Industri 4.0 merupakan istilah yang diutarakan Prof. Klaus Martin Schwab, teknisi, ekonom Jerman dan pendiri *Executive Chairman World Economic Forum*. Era Revolusi Industri 4.0 menghadirkan lini usaha baru, lapangan kerja, profesi baru. Siapa yang menyangka muncul pekerjaan sebagai *buzzer* politik, admin media sosial, juga *brand endorser*. Ancamannya, profesi dan lapangan kerja yang tergantikan mesin kecerdasan buatan dan robot.

Revolusi telah terjadi sepanjang sejarah ketika teknologi baru dan cara baru untuk memahami dunia memicu perubahan besar dalam sistem ekonomi dan struktur sosial.¹² Revolusi Industri 4.0 tidak hanya mesin dan sistem cerdas, cakupannya jauh lebih luas karena terjadi bersamaan, yaitu berupa gelombang terobosan di berbagai bidang, sekuensing gen hingga nanoteknologi, dari energi terbarukan hingga komputasi kuantum (Schwab, 2017: 11).

Posisi manusia di Indonesia saat ini dalam masa disrupsi atau tercerabut. Jika dulu mau pergi ke suatu tempat harus menunggu angkutan lewat, kemudian muncul

taksi. Setelah taksi menjamur, muncul kendaraan *online* seperti *Go-jek* dan *Go-car*. Dulu orang ketika mau mencukur rambut cukup datang ke tukang cukur tradisional. Era kini memunculkan industri *barbershop* yang modern dan praktis

Apakah hanya dunia kerja dan digital secara luas? Tentu tidak. Tantangan era Revolusi Industri 4.0 kompleks sekali. Belum lagi di dunia pendidikan, semua sudah berkonversi di dunia digital. Jika dulu cukup sistem manual, kuno, primitif, saat ini semua harus serba siber. Contohkan *e-library* (perpustakaan digital), *e-learning* (pembelajaran digital), *e-book* (buku *online*), dan lainnya.

Dalam menghadapi revolusi industri 4.0 sedikitnya ada 3 hal yang perlu diperhatikan semua pihak. Pertama, kualitas, yaitu menghasilkkan SDM yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi digital. Kedua, adalah masalah kuantitas, yaitu menghasilkan jumlah SDM yang berkualitas, kompeten dan sesuai kebutuhan industri. Ketiga, adalah masalah distribusi SDM berkualitas yang masih belum merata.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan tantangan era Revolusi Industri 4.0 sangat kompleks. Pertama, keamanan teknologi informasi yang menysasar ke dunai pendidikan. Kedua, keandalan dan stabilitas mesin produksi. Ketiga, kurangnya keterampilan yang memadai. Keempat, keengganan untuk berubah para pemangku kepentingan. Kelima, hilangnya banyak pekerjaan karena otomatisasi. Keenam, stagnasi pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi.

C. KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Komponen manajemen sumber daya manusia meliputi: pertama, perencanaan sumber daya manusia. Kedua, penyediaan sumber daya manusia. Ketiga, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Keempat, penilaian prestasi kerja. Kelima, kompensasi. Keenam, pemanfaatan sumber daya manusia

Adapun tantangan yang dihadapi pada era 4.0 adalah perubahan dari tradisional ke era teknologi dari segala aspek termasuk lembaga pendidikan. Dalam menghadapi revolusi industri 4.0 sedikitnya ada 3 hal yang perlu diperhatikan semua pihak. Pertama, kualitas, yaitu menghasilkkan SDM yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi digital. Kedua, adalah masalah kuantitas, yaitu menghasilkan jumlah SDM yang berkualitas, kompeten dan sesuai kebutuhan industri. Ketiga, adalah masalah distribusi SDM berkualitas yang masih belum merata.

Daftar Pustaka

- Echols, John M, 2006. *kamus inggris indonesia*, Jakarta: PT Gramedia.
- Nawawi, Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Human Resource Management, Tenth Edition*, alih bahasa Bayu Airlangga, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasa, E, 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Qomar, Mujamil, 2009. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga.

- Rivai, Veitzal & Sagala, Ella Jauvani, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Schwab, Klaus Martin, 2017. *The Fourth Industrial Revolution*, Geneva Switzerland: World Economic Forum.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suyanto, M, 2008. *Muhammad Business Strategy & Ethics, Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Terry, George R, 2009. *Guide to Management, Alih Bahasa J. Smith. D.F.M*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Werther and Davis, 2001. *Perspectives on Communication*, New York: Random House.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.



PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
Jalan Arif Rahman Hakim Telanaipura Kota Jambi
Telp. (0741) 60731,
email: pascasarjanauinstspres@gmail.com

ISBN Cetak



ISBN E-book

