

PARADIGMA ILMU DAN RELEVANSINYA TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Nur Afifah Lutfina¹, Firman Firdaus², A.Rohendi³, Mira Veranita⁴

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, fina@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, firman.firdaus222@gmail.com

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, arohendi@ars.ac.id

⁴Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, mirave2198@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara paradigma ilmu dengan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam berbagai konteks organisasi, terutama lembaga pendidikan pada era digital dan tuntutan keberlanjutan. Paradigma ilmu memberikan landasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang memastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara rasional, etis, dan menghargai martabat manusia. Dalam konteks pendidikan, paradigma ini menjadi dasar dalam mengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan melalui penerapan manajemen strategis, penguatan kompetensi pedagogik, serta integrasi nilai moral dan spiritual. Transformasi digital pada era Industri 4.0 dan *Society 5.0* menuntut SDM yang memiliki literasi digital, kemampuan adaptasi, dan kecerdasan multidimensi agar mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dan humanis. Selain itu, pendekatan *Green Human Resource Management (GHRM)* menegaskan pentingnya orientasi keberlanjutan dan kepedulian lingkungan dalam pengelolaan SDM modern. Hasil kajian menunjukkan bahwa paradigma ilmu menjadi kerangka konseptual yang komprehensif dalam membangun SDM yang kompeten, adaptif, beretika, dan berwawasan ekologis, sehingga mampu menjawab dinamika global dan tuntutan perkembangan teknologi.

Kata Kunci: Paradigma Ilmu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan, Industri 4.0, *Society 5.0*, *Green HRM*

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between scientific paradigms and Human Resource Management (HRM) practices across various organizational contexts, particularly educational institutions in the digital era and within sustainability demands. Scientific paradigms provide ontological, epistemological, and axiological foundations that ensure HRM practices are carried out rationally, ethically, and with respect for human dignity. In the educational context, these paradigms guide the development of teacher and staff professionalism through strategic HRM, enhancement of pedagogical competencies, and integration of moral and spiritual values. Digital transformation in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 eras requires human resources with strong digital literacy, adaptability, and multidimensional intelligence to utilize technology optimally and humanistically. Furthermore, the Green Human Resource Management (GHRM) approach highlights the importance of sustainability and environmental awareness in modern HRM practices. The findings indicate that scientific paradigms serve as a comprehensive conceptual framework for developing competent, adaptive, ethical, and environmentally conscious human resources capable of meeting global dynamics and technological advancements.

Keywords: Scientific Paradigm, Human Resource Managemen Education, Industry 4.0, Society 5.0, *Green HRM*

PENDAHULUAN

Paradigma ilmu merupakan dasar penting dalam membentuk cara manusia memahami realitas, membangun teori, serta menentukan metode ilmiah dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perkembangan paradigma dari positivisme hingga humanisme telah merubah cara organisasi memandang manusia sebagai subjek yang memiliki nilai, motivasi, dan potensi kreatif yang harus dihargai (Pujawardani et al., 2023). Filsafat ilmu memberikan fondasi ontologis, epistemologis, dan aksiologis dalam pengambilan keputusan MSDM sehingga kebijakan terkait rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan promosi dilaksanakan secara etis, rasional, dan menghormati martabat manusia (Astuti et al., 2024). Pemahaman terhadap paradigma ilmu juga semakin penting karena peran MSDM kini tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, tetapi menjadi fungsi strategis dalam menentukan efektivitas dan arah perkembangan organisasi modern (Wahyuni, 2025).

Dalam lembaga pendidikan, paradigma ilmu berperan penting dalam merancang strategi pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Lembaga pendidikan dituntut membangun sistem pengelolaan SDM yang memprioritaskan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk menjamin mutu dan daya saing lembaga (Pratiwi, 2020). Pemanfaatan manajemen strategis SDM pendidikan diperlukan untuk memastikan rekrutmen, pelatihan, pembagian tugas, dan evaluasi kinerja dilakukan secara efektif. Dalam konteks pendidikan Islam, paradigma ilmu juga menekankan integrasi nilai spiritual dan moral melalui penguatan nilai tauhid, amanah, dan akhlak dalam proses pengembangan SDM sehingga pendidik tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga berkarakter dan beretika (Siswahyuningsih et al., 2025).

Perkembangan teknologi digital di era Industri 4.0 mendorong perubahan signifikan dalam pengelolaan SDM, termasuk dalam sektor pendidikan.

Pemanfaatan teknologi seperti *big data*, kecerdasan buatan, dan komputasi awan menuntut SDM memiliki literasi digital dan kemampuan adaptasi yang tinggi (Iskandar et al., 2024). Transformasi digital ini menuntut lembaga pendidikan untuk menyediakan pelatihan teknologi dan membangun sistem kerja yang responsif terhadap perubahan. Penerapan teknologi dalam proses pembelajaran dan manajemen pendidikan terbukti dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan administratif (Amroini & Rindaningsih, 2024). Di sisi lain, perubahan ini mengharuskan pembinaan SDM dilakukan dengan strategi yang komprehensif dan adaptif agar pendidik dapat bersaing dan bekerja secara optimal dalam ekosistem digital.

Konsep *Society 5.0* memperluas perspektif transformasi digital dengan menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan pemanfaatan teknologi. Paradigma ini mengharuskan organisasi mengembangkan SDM yang memiliki kecerdasan multidimensi, kreativitas, dan kemampuan kolaboratif sebagai upaya menghasilkan solusi yang berorientasi pada nilai kemanusiaan (Sinthia et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, paradigma *Society 5.0* menuntut pendidik mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran tanpa menghilangkan aspek moral dan kemanusiaan. Perspektif ini selaras dengan pendekatan MSDM berbasis *Intelligence, Enlightenment, Achievement (IEA)* yang menekankan peningkatan kecerdasan komprehensif, pencerahan nilai, dan pencapaian kinerja sebagai landasan pengembangan SDM di era Industri 4.0 (Akilah & Basir, 2023).

Dimensi keberlanjutan juga menjadi bagian penting dalam pembaruan paradigma MSDM modern. Pendekatan *Green Human Resource Management (GHRM)* menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan dan tanggung jawab ekologis (Mansyur et al., 2023). Implementasi *GHRM* membantu lembaga pendidikan membangun budaya kerja ramah lingkungan sekaligus meningkatkan kesadaran ekologis di kalangan tenaga pendidik dan peserta

didik. Integrasi dimensi keberlanjutan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada kinerja, tetapi juga pada kontribusi terhadap pelestarian lingkungan dan kesejahteraan sosial.

Dengan demikian, paradigma ilmu menjadi fondasi dalam pengelolaan SDM modern yang mencakup aspek filosofis, teknologis, moral, spiritual, dan ekologis. Paradigma ini diperlukan untuk membentuk SDM yang tidak hanya cerdas dan kompeten, tetapi juga adaptif, berkarakter, beretika, dan berwawasan keberlanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan mengkaji keterkaitan antara paradigma ilmu dan relevansinya terhadap MSDM dalam berbagai konteks organisasi, terutama pendidikan, era digital, serta tuntutan keberlanjutan.

KAJIAN LITERATUR

Paradigma Filsafat Ilmu dan MSDM

Paradigma filsafat ilmu berperan penting sebagai dasar berpikir dalam memahami hakikat manusia, pengetahuan, dan nilai dalam organisasi. Paradigma ini memberikan landasan untuk menjelaskan bagaimana manusia dipandang sebagai makhluk yang memiliki nilai, akal, kehendak, serta kemampuan untuk berkembang dalam lingkungan kerja. Perspektif ontologi, epistemologi, dan aksiologi digunakan untuk memastikan bahwa kebijakan MSDM berjalan sesuai prinsip rasionalitas, moralitas, dan keadilan (Astuti et al., 2024). Landasan filosofis ini penting karena pengelolaan SDM yang tidak berpijak pada nilai etis dan rasional berpotensi menciptakan ketidakadilan dalam rekrutmen, promosi, dan evaluasi kerja.

Filsafat ilmu juga membentuk kerangka pemahaman terhadap manusia yang terlibat dalam organisasi sebagai individu yang utuh dan kompleks. Pemahaman ini mengharuskan manajemen mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, moral, serta spiritual dalam merancang kebijakan kerja (Herdilah et al., 2023). Pandangan ini menguatkan argumen bahwa manusia tidak dapat diperlakukan sebagai alat produksi yang hanya berorientasi pada output, tetapi harus

ditempatkan sebagai subjek yang perlu dikembangkan potensi dan martabatnya. Kerangka filosofis ini selanjutnya menjadi dasar bagi pembentukan teori dan praktik MSDM yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

Paradigma filosofis juga memengaruhi perumusan visi, misi, dan program organisasi melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai tujuan pendidikan dan arah pengembangan SDM. Paradigma pendidikan yang berakar pada filsafat mampu mengarahkan lembaga dalam menciptakan pola pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman sekaligus menjaga nilai-nilai moral yang menjadi fondasi pendidikan (Pujawardani et al., 2023). Dengan dasar tersebut, semua praktik MSDM diharapkan beroperasi dengan prinsip etika, integritas, dan kemanusiaan.

Strategi MSDM Pendidikan

MSDM dalam lembaga pendidikan berfungsi untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mampu menjalankan tugas secara profesional. Manajemen strategis diperlukan untuk mengelola rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karir pendidik agar sesuai dengan kebutuhan lembaga dan tuntutan era modern (Pratiwi, 2020). Strategi tersebut membantu lembaga meningkatkan kualitas layanan akademik dan efektivitas operasional.

SDM pendidikan terdiri dari pendidik, tenaga administrasi, pustakawan, laboran, serta para pengelola lembaga yang memiliki peran penting dalam proses pembelajaran. Pengembangan kompetensi seluruh komponen SDM pendidikan harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan agar lembaga mampu bertahan dan bersaing (Wahyuni, 2025). Manajemen SDM pendidikan menuntut pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang saling terkait untuk mencapai tujuan lembaga.

Dalam lembaga pendidikan Islam, strategi MSDM harus mengintegrasikan nilai spiritual, moral, dan profesionalisme agar

pendidik tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga berakarakter dan berakhlak mulia (Siswahyuningsih et al., 2025). Integrasi nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan tanggung jawab memberikan arah dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai religius.

Manajemen strategis SDM pendidikan pada era digital juga membutuhkan kemampuan guru untuk menerapkan model pembelajaran yang berorientasi *Higher Order Thinking Skill (HOTS)*. Guru harus mampu mengelola kelas secara modern, memilih metode pembelajaran yang tepat, serta memanfaatkan literasi data, teknologi, dan literasi manusia (Pratiwi, 2020). Strategi tersebut diperlukan agar proses pembelajaran relevan dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0.

Transformasi MSDM Era Industri 4.0 dan Society 5.0

Perkembangan teknologi digital membawa perubahan besar terhadap cara organisasi mengelola SDM. Teknologi seperti *Artificial Intelligence (AI)*, *big data*, dan otomatisasi kerja memengaruhi proses rekrutmen, evaluasi kinerja, serta manajemen talenta (Iskandar et al., 2024). Integrasi teknologi memungkinkan proses MSDM dilakukan lebih cepat, efisien, dan berbasis data sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih objektif.

Organisasi dituntut menyiapkan SDM yang memiliki literasi teknologi, kemampuan adaptasi, serta kreativitas untuk menghadapi disrupsi digital. Kompetensi digital menjadi syarat utama bagi pendidik agar mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat pembelajaran dan manajemen kelas (Amroini & Rindaningsih, 2024). Kebutuhan ini semakin mendesak mengingat penggunaan perangkat digital telah menjadi bagian integral dalam proses pendidikan modern.

Pada era Industri 4.0, MSDM perlu mengadopsi model *Intelligence–Enlightenment–Achievement (IEA)* dalam pengembangan kompetensi SDM. Model ini menekankan pentingnya kecerdasan komprehensif, kemampuan refleksi etis, serta orientasi pada pencapaian kinerja

unggul (Akilah & Basir, 2023). Pendekatan *IEA* mempersiapkan SDM untuk menghadapi dinamika kerja modern yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan integritas moral.

Transformasi MSDM juga memasuki tahap yang lebih maju melalui paradigma *Society 5.0*. Paradigma ini menempatkan manusia sebagai pusat pemanfaatan teknologi sehingga SDM tidak hanya dituntut mahir teknologi, tetapi juga memiliki nilai kemanusiaan yang kuat (Sinthia et al., 2024). Pendekatan ini membantu organisasi menciptakan ekosistem kerja yang selaras antara efisiensi teknologi dan nilai-nilai sosial.

Green HRM dan Pengembangan SDM Berkelanjutan

Green Human Resource Management (GHRM) merupakan pendekatan baru yang berfokus pada pengelolaan SDM berbasis keberlanjutan. Konsep ini menekankan rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan budaya kerja yang berorientasi pada kesadaran lingkungan (Mansyur et al., 2023). *GHRM* menjadi bagian penting dalam strategi organisasi modern yang berupaya menekan dampak negatif terhadap lingkungan.

Praktik *GHRM* membantu organisasi membangun budaya kerja hijau melalui perilaku ramah lingkungan, efisiensi energi, serta pengelolaan limbah secara bertanggung jawab. Pelatihan SDM berbasis lingkungan menjadi strategi untuk menumbuhkan kepedulian ekologis di kalangan tenaga pendidik maupun peserta didik (Mansyur et al., 2023). Integrasi nilai keberlanjutan ini turut mendukung terciptanya organisasi yang bertanggung jawab secara ekologis.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pendekatan keberlanjutan selaras dengan nilai tauhid yang menekankan peran manusia sebagai khalifah di muka bumi yang bertugas menjaga kelestarian lingkungan. Pendekatan ini menjadikan pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada kinerja akademik, tetapi juga pada kesadaran moral terhadap

tanggung jawab ekologis (Siswahyuningsih et al., 2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan menelaah dan menganalisis beberapa artikel ilmiah yang membahas paradigma ilmu, MSDM dalam lingkungan pendidikan, serta pengelolaan SDM di era digital. Literatur yang dikaji mencakup berbagai tulisan mengenai filsafat ilmu, manajemen SDM pendidikan, pengelolaan SDM berbasis teknologi (Astuti et al., 2024), manajemen strategi SDM Pendidikan (Pratiwi, 2020), transformasi digital dalam MSDM (Iskandar et al., 2024), serta model pengembangan kompetensi berbasis teknologi (Akilah & Basir, 2023). Proses analisis dilakukan melalui reduksi data, pengelompokan temuan, dan sintesis konseptual untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara paradigma ilmu dan MSDM.

PEMBAHASAN

Paradigma Filsafat sebagai Fondasi Kebijakan MSDM

Paradigma filsafat ilmu berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk arah kebijakan MSDM yang etis dan manusiawi. Filsafat ilmu memberikan kerangka berpikir mengenai hakikat manusia dalam organisasi sehingga pengelolaan SDM dilakukan bukan hanya berdasarkan pertimbangan teknis, tetapi juga nilai-nilai moral yang melekat pada setiap individu (Astuti et al., 2024). Perspektif ontologis menegaskan bahwa manusia memiliki martabat dan potensi sehingga perlu diperlakukan sebagai subjek yang harus dihargai. Perspektif epistemologis memberikan prinsip bahwa pengetahuan tentang perilaku kerja harus diperoleh melalui pendekatan ilmiah yang objektif dan rasional (Herdilah et al., 2023). Perspektif aksiologis menuntut agar semua keputusan dalam MSDM didasarkan pada keadilan, integritas, dan nilai-nilai kemanusiaan.

Filsafat ilmu juga mengarahkan praktik MSDM agar tidak hanya berorientasi pada efektivitas organisasi, tetapi sekaligus

memperhatikan kesejahteraan psikologis dan moral para pegawai. Paradigma ini tercermin dalam prinsip bahwa rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan promosi harus dilakukan secara adil serta bebas dari diskriminasi (Pujawardani et al., 2023). Pendekatan filosofis membantu organisasi membangun budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada penghormatan manusia sebagai makhluk sosial dan spiritual. Dengan fondasi filosofis yang kuat, pengelolaan SDM dapat menjadi instrumen pembentukan karakter dan integritas anggota organisasi.

Relevansi Paradigma Ilmu terhadap MSDM Pendidikan

Paradigma ilmu memiliki relevansi besar dalam pengembangan SDM pendidikan karena lembaga pendidikan memerlukan landasan teoretis yang kuat untuk membangun profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Paradigma ini membantu lembaga memahami bagaimana pendidik perlu dikembangkan sebagai figur profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Pratiwi, 2020). Penguatan kompetensi tersebut hanya dapat dicapai apabila manajemen strategis diterapkan secara sistematis dalam proses rekrutmen, orientasi, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karier.

Dalam pengelolaan pendidikan Islam, paradigma ilmu juga berfungsi memastikan bahwa nilai-nilai religius dan moral menjadi bagian integral dari proses pengembangan SDM. Paradigma integratif menekankan bahwa pendidik harus memiliki keseimbangan antara kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan moral untuk menjadi insan kamil (Siswahyuningsih et al., 2025). Nilai-nilai seperti amanah, keadilan, dan musyawarah menjadi pedoman penting dalam membentuk budaya kerja di lembaga pendidikan Islam. Dengan paradigma tersebut, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada hasil akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak mulia.

Paradigma ilmu juga relevan dalam penguatan tata kelola lembaga pendidikan. Penguatan tata kelola yang baik

memungkinkan lembaga meningkatkan kualitas layanan akademik, memperbaiki sistem supervisi, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua pihak (Wahyuni, 2025). Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi tuntutan kompetisi global sangat bergantung pada kualitas SDM yang ditingkatkan melalui strategi manajemen yang tepat.

Transformasi MSDM Era Digital

Era Industri 4.0 menghadirkan revolusi besar dalam cara organisasi mengelola SDM. Teknologi digital seperti kecerdasan buatan (*AI*), *big data*, *Internet of Things (IoT)*, dan aplikasi berbasis komputasi awan telah mengubah proses-proses MSDM seperti rekrutmen, manajemen talenta, pelatihan, dan penilaian kinerja (Iskandar et al., 2024). Perubahan ini menuntut SDM memiliki literasi digital dan kemampuan adaptasi yang tinggi untuk mengikuti dinamika kerja modern.

Implementasi teknologi dalam pendidikan juga memengaruhi peran pendidik dan tenaga kependidikan. Penggunaan *platform* pembelajaran digital, sistem administrasi berbasis data, dan pelatihan virtual membantu meningkatkan efisiensi pengelolaan pendidikan (Amroini & Rindaningsih, 2024). Transformasi digital tidak hanya mengubah cara pendidik mengajar, tetapi juga cara mereka merencanakan pembelajaran, menilai kinerja peserta didik, dan mengelola interaksi di kelas.

Model MSDM berbasis *Intelligence–Enlightenment–Achievement (IEA)* menjadi pendekatan yang relevan untuk memperkuat kompetensi SDM di era Industri 4.0. Model ini menekankan bahwa SDM harus memiliki kecerdasan multidimensi, pemahaman etis yang mendalam, serta orientasi pada pencapaian kinerja unggul untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat (Akilah & Basir, 2023). Pendekatan ini penting untuk mengatasi tantangan transformasi kerja yang tidak hanya menuntut kecakapan teknis, tetapi juga karakter moral yang kuat.

Pada tahap yang lebih maju, paradigma *Society 5.0* muncul sebagai pendekatan yang

menempatkan manusia sebagai pusat transformasi digital. Paradigma ini menekankan bahwa teknologi harus digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia sehingga SDM dituntut memiliki kemampuan inovasi sekaligus kepekaan sosial (Sinthia et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti pendidik perlu menguasai teknologi tanpa menghilangkan nilai kemanusiaan dalam proses pembelajaran.

Integrasi Nilai Moral, Etika dan Keberlanjutan

Integrasi nilai moral dan etika menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM, terutama dalam lembaga pendidikan Islam. Nilai spiritual seperti tauhid, akhlak mulia, dan amanah harus menjadi landasan dalam pembentukan budaya kerja yang profesional dan berkarakter (Siswahyuningsih et al., 2025). Nilai moral membantu membangun kepercayaan, integritas, serta hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Selain nilai moral, pendekatan keberlanjutan menjadi aspek strategis dalam MSDM modern. *Green Human Resource Management (GHRM)* mendorong organisasi untuk menjalankan praktik SDM yang berorientasi pada kepedulian lingkungan, pelestarian sumber daya, dan efisiensi energi (Mansyur et al., 2023). *GHRM* relevan bagi lembaga pendidikan yang ingin membangun budaya kerja ramah lingkungan serta menumbuhkan kesadaran ekologis bagi tenaga pendidik maupun peserta didik.

Integrasi nilai moral dan keberlanjutan dalam MSDM menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada kinerja, tetapi juga pada pembentukan pribadi yang bertanggung jawab secara sosial dan ekologis. Pendekatan ini membantu organisasi mencapai keberlanjutan jangka panjang dan memperkuat kontribusi positif terhadap lingkungan dan masyarakat.

PENUTUP

KESIMPULAN

Paradigma ilmu memiliki peran fundamental dalam membentuk kebijakan dan praktik

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), termasuk di lembaga pendidikan. Filsafat ilmu menyediakan landasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis yang memastikan pengelolaan SDM berjalan rasional, adil, dan menghargai martabat manusia (Astuti et al., 2024). Lembaga pendidikan membutuhkan paradigma ilmu yang kuat untuk membangun profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan agar pembelajaran dan tata kelola lembaga berjalan efektif serta sesuai tuntutan perkembangan zaman (Pratiwi, 2020). Dalam pendidikan Islam, integrasi nilai tauhid, akhlak, dan moral menjadi dasar penting bagi pengembangan SDM yang berkarakter, beretika, dan kompeten (Siswahyuningsih et al., 2025). Perkembangan teknologi digital pada era Industri 4.0 mendorong perubahan orientasi MSDM melalui pemanfaatan kecerdasan buatan, *big data*, dan komputasi awan, sehingga SDM perlu memiliki literasi digital dan kemampuan adaptif tinggi (Iskandar et al., 2024). Pendekatan *Intelligence–Enlightenment–Achievement* mendukung pengembangan SDM yang cerdas, kreatif, dan berorientasi prestasi di tengah disrupsi teknologi (Akilah & Basir, 2023). Memasuki *Society 5.0*, SDM dituntut mampu memanfaatkan teknologi secara humanis agar inovasi digital tetap berpusat pada manusia (Sinthia et al., 2024). Integrasi nilai moral dan etika menjadi aspek penting dalam pembentukan karakter pendidik. Nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan akhlak mulia memperkuat budaya kerja profesional dan harmonis (Siswahyuningsih et al., 2025). Selain itu, konsep *Green Human Resource Management* (GHRM) menekankan pentingnya keberlanjutan dan kepedulian lingkungan dalam seluruh proses MSDM (Mansyur et al., 2023). Secara keseluruhan, paradigma ilmu berfungsi sebagai kerangka konseptual yang mengarahkan MSDM agar lebih adaptif, profesional, beretika, serta selaras dengan perkembangan teknologi dan tuntutan keberlanjutan, sehingga mampu membentuk SDM yang unggul, berintegritas, dan siap menghadapi dinamika global.

SARAN

Organisasi perlu memperkuat landasan paradigma ilmu dalam setiap kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia agar seluruh proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan promosi berjalan secara etis, rasional, serta menghargai martabat manusia.

Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen strategis SDM harus dioptimalkan untuk memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Penguatan kompetensi digital juga sangat diperlukan agar SDM mampu beradaptasi dengan dinamika era Industri 4.0 dan *Society 5.0*, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran dan pengelolaan data.

Di samping itu, nilai moral, etika, dan spiritualitas perlu terus diintegrasikan dalam pengembangan SDM, terutama dalam lembaga pendidikan Islam yang menekankan pentingnya amanah, integritas, dan akhlak mulia sebagai dasar pembentukan karakter pendidik.

Aspek keberlanjutan juga harus menjadi perhatian melalui penerapan *Green Human Resource Management* yang mendorong budaya kerja ramah lingkungan dan meningkatkan kepedulian ekologis. Melalui penguatan paradigma ilmu, pemanfaatan teknologi, pengembangan karakter, dan orientasi keberlanjutan, organisasi diharapkan mampu menghasilkan SDM yang kompeten, adaptif, beretika, dan bertanggung jawab dalam menghadapi dinamika global.

REFERENSI

- Akilah, F., & Basir, F. R. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis *Intelligence, Enlightenment, Dan Achievement* Di Era Industri 4.0 Pada Prodi Ilmu Falak. *Jurnal Elfalaky*, 7(2), 345–362.
- Amroini, D. M., & Rindaningsih, I. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Teknologi Untuk Pengembangan Kompetensi Di Madrasah. *Jurnal Akademik Ekonomi*

Dan Manajemen, 1(4), 593–601.

- Astuti, R., Arianty, N., & Mujiatun, S. (2024). *Philosophical Approaches In Human Resource Management: Analysis And Application* Pendekatan Filsafat Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Dan Aplikasi. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7, 9765–9771.
- Herdilah, Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntaz Dmiration*, 4(1), 60–83.
- Iskandar, S., Sari, F., & Mirsal. (2024). *Human Resource Management In The Era Of Technological. Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7, 9937–9946.
- Mansyur, M., Aqila, M. H., & Denata, D. H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Hijau Pada Dunia Industri (*Empirical And Theoretical Study In Implementation Of Green Hrm*). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 31377–31384.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *Jurnal Edutech*, 6(1), 109–114.
- Pujawardani, H. H., Hasan, M., & Saefurridjal, A. (2023). Implikasi Paradigma Aliran-Aliran Filsafat Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 209–224.
- Sinthia, I., Solihat, & Suharyat, Y. (2024). Menganalisis Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menghadapi *Era Society 5.0*. 5(1), 90–94.
- Siswahyuningsih, Z., Maunah, B., & Junaris, I. (2025). Paradigma Integratif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid Dan Kompetensi Profesional. *Dirasah*, 8(2), 470–480.
- Wahyuni, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis. *Mudir(Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7.

BIODATA PENULIS

1. Nur Afifah Lutfina, lahir di Cimahi pada tanggal 2 Mei 1999. Saat ini, penulis tengah menempuh pendidikan Pascasarjana di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (UARS) dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Firman Firdaus, lahir di Sukabumi pada tanggal 21 Juni 1986. Saat ini, penulis tengah menempuh pendidikan Pascasarjana di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (UARS) dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. A.Rohendi, lahir di Garut pada tanggal 12 September 1964. Saat ini, penulis menjadi salah satu Dosen Pascasarjana di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.
4. Mira Veranita, lahir di Jakarta pada tanggal 21 September 1996. Saat ini, penulis menjadi salah satu Dosen Pascasarjana di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.