

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ERA EVOLUSI INDUSTRI 4.0 PADA SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA

Muhammad Rizal Fauzi¹, Syahril Shaddiq²

Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia^{1,2}

Email: rizal3671@gmail.com

Informasi	Abstrak
Volume : 2 Nomor : 6 Bulan : Juni Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks revolusi industri 4.0. Latar belakang penelitian ini adalah tantangan dalam menyelaraskan sistem mutu pendidikan dengan kesejahteraan serta kenyamanan tenaga pendidik, yang menyebabkan tingginya tingkat pergantian SDM setiap tahun. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui metode fenomenologi, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Manajemen SDM dianggap penting karena mencakup perencanaan berdasarkan target dan mutu, rekrutmen daring, pengorganisasian tugas sesuai struktur, pelaksanaan melalui komunikasi digital, dan evaluasi berbasis disiplin serta kinerja. Implementasi manajemen SDM dilakukan melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan yang rutin, kompensasi yang layak, serta pemutusan hubungan kerja sesuai kontrak. Faktor pendukung meliputi sistem manajerial yang terstruktur, kualitas SDM yang tinggi, dan ketersediaan fasilitas yang memadai. Adapun faktor penghambat meliputi karakter individu SDM dan kendala teknis.
Kata Kunci : MSDM, Revolusi Industri 4.0, Pendidikan Dasar	

A. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam memajukan dan meningkatkan kesejahteraan bangsa, yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas SDM, terutama pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam hal ini, manajemen SDM berperan penting untuk memastikan lembaga pendidikan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Namun, pada era Revolusi Industri 4.0, pengelolaan SDM menghadapi tantangan yang semakin kompleks, terutama akibat perubahan teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin dinamis.

Penelitian ini berfokus pada praktik manajemen SDM di SD INTIS School Yogyakarta, sebuah institusi pendidikan dasar yang telah menerapkan sistem guru kontrak bahkan

sebelum kebijakan tersebut diterapkan secara nasional. Meskipun sekolah ini memiliki fasilitas memadai dan sistem manajemen yang tertata, tetap muncul persoalan terkait menurunnya komitmen sebagian guru, bahkan ada yang mengundurkan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa integrasi antara sistem mutu dan kesejahteraan guru belum sepenuhnya optimal.

Temuan awal menunjukkan bahwa hampir setiap tahun terjadi pergantian guru dan staf, yang memengaruhi stabilitas mutu SDM dan menyebabkan kerugian secara finansial bagi sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya, implementasi, serta faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen SDM di SD INTIS School Yogyakarta dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode fenomenologis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen SDM pada institusi pendidikan, khususnya dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus lapangan yang fokus pada implementasi manajemen SDM di SD INTIS School Yogyakarta.

Sumber Data

Terdapat dua jenis data:

- Subjek terdiri dari Kepala Sekolah (Bapak Moh. Muaddin, M.Pd), Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum (Ibu Khotimah, S.Pd), guru (Bapak Zen dan Bapak Mawardi), serta HRD (Bapak Ahmad Fathoni, M.Pd).
- Objek mencakup dokumen internal sekolah seperti struktur organisasi, SK guru, kontrak kerja, serta proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan sistem kompensasi SDM.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur menggunakan pertanyaan terbuka guna menggali informasi mendalam, seperti proses rekrutmen daring dan tantangan dalam penerapan sistem kontrak guru. Selain itu, dilakukan observasi pasif terhadap kegiatan

pembelajaran, rapat evaluasi, dan penggunaan teknologi. Dokumentasi diperoleh melalui analisis dokumen seperti SK guru, peraturan sekolah, dan arsip komunikasi digital.

Analisis Data

Data dianalisis dengan cara:

- Reduksi data untuk memilih informasi yang relevan terkait fungsi manajemen SDM dan penerapan teknologi.
- Penyajian data dalam bentuk narasi dan tabel, misalnya perbandingan fungsi manajemen tradisional vs era 4.0.
- Verifikasi melalui triangulasi sumber dan metode untuk meningkatkan validitas hasil.

Ujin Keabsahan Data

Validitas data diperoleh melalui:

- Perbandingan informasi antar narasumber seperti kepala sekolah, guru, dan dokumen resmi.
- Gabungan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- Validasi temuan melalui pemeriksaan oleh partisipan (member check).

Instrumen Penelitian

Instrumen berupa panduan wawancara berdasarkan fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi), lembar observasi tentang penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, dan tabel klasifikasi dokumen berdasarkan tema.

Implikasi Metodologis

Penelitian ini memiliki keterbatasan subjektivitas peneliti dan kurangnya generalisasi karena hanya mencakup satu studi kasus. Namun, keunggulannya terletak pada pemahaman mendalam terhadap konteks lokal dan praktik inovatif SDM di era digital.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Populasi Urgensi manajemen SDM di era Revolusi Industri 4.0

SD INTIS School Yogyakarta merancang kebutuhan SDM berdasarkan target dan mutu siswa. Rekrutmen dilakukan secara daring melalui e-mail dan dilanjutkan dengan seleksi administratif, tes kompetensi, dan wawancara. Penempatan SDM disesuaikan dengan struktur organisasi dan tugas masing-masing. Pelaksanaan dikelola oleh HRD melalui komunikasi digital (grup WhatsApp), pemberian motivasi, dan pelatihan berkala. Evaluasi dilakukan berdasarkan disiplin, kepatuhan terhadap peraturan, dan pembaruan program kerja.

Penerapan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi) mencerminkan pendekatan sistematis yang relevan dengan era digital. Penggunaan teknologi seperti e-mail dan WhatsApp menandakan adaptasi terhadap Revolusi Industri 4.0, meskipun masih ada tantangan terkait kedisiplinan SDM

Implementasi Manajemen SDM di Era 4.0

Rekrutmen dan seleksi dilakukan secara daring dengan tes berbasis komputer dan microteaching. Pembinaan dilakukan melalui pelatihan mingguan (baik jasmani maupun rohani) dan rapat kerja tahunan. Penilaian kinerja menggunakan aplikasi digital, sementara kompensasi diberikan melalui transfer bank, cuti khusus (melahirkan dan menikah), serta fasilitas ruang laktasi. Pemutusan kerja dilakukan berdasarkan kontrak atau pelanggaran melalui sistem surat peringatan.

Sekolah telah memanfaatkan teknologi (aplikasi dan absensi digital) untuk efisiensi meski masih dalam tahap pengembangan. Sistem kontrak memberikan fleksibilitas, namun meningkatkan resiko turnover SDM

Faktor pendukung dan penghambat

Faktor pendukung meliputi struktur manajerial HRD yang rapi, tenaga muda (fresh graduate) yang energik, serta fasilitas yang memadai seperti IT dan ruang laktasi. Faktor penghambat meliputi karakter individu SDM (kurang disiplin atau egosentris) dan kendala teknis seperti gangguan jaringan internet.

SDM muda dan fasilitas teknologi mendorong adaptasi terhadap era industri digital. Namun, budaya kerja yang kurang disiplin menjadi tantangan utama yang harus diatasi melalui pembinaan intensif.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM di SD INTIS School Yogyakarta telah mengintegrasikan fungsi-fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi) dengan teknologi digital. Implementasi seperti rekrutmen daring, komunikasi via WhatsApp, penilaian berbasis aplikasi, dan sistem kerja kontrak dilakukan untuk menjaga komitmen dan kualitas SDM. Evaluasi rutin digunakan untuk menentukan kelanjutan kontrak kerja.

Proses rekrutmen dilakukan melalui e-mail, seleksi kompetensi, dan wawancara. Pembinaan dilakukan melalui pelatihan rutin, termasuk sertifikasi UMI untuk guru Al-Qur'an dan pelatihan IT untuk guru kelas. Evaluasi kinerja dilakukan secara digital, sementara

kompensasi meliputi gaji kompetitif, ruang laktasi, dan layanan kesehatan. Faktor pendukung mencakup SDM muda yang berpendidikan tinggi, fasilitas lengkap, dan sistem manajemen HRD yang rapi. Sedangkan penghambat meliputi kurangnya disiplin individu serta kendala teknis seperti transportasi dan teknologi.

Saran

SD INTIS School disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dalam membentuk karakter SDM, seperti pelatihan soft skills (disiplin dan komunikasi). Optimalisasi penggunaan teknologi untuk evaluasi kinerja perlu dilakukan dengan memperbarui aplikasi yang digunakan. Selain itu, sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru guna mengurangi tingkat turnover, misalnya dengan memberikan insentif tambahan atau program kesejahteraan lainnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji dampak sistem kerja kontrak terhadap motivasi dan loyalitas guru, serta mengeksplorasi pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) atau big data dalam manajemen SDM pendidikan.

Bagi pembuat kebijakan, praktik baik seperti rekrutmen digital dan pelatihan berbasis teknologi dapat dijadikan model untuk meningkatkan efisiensi manajemen SDM di era Revolusi Industri 4.0. Dengan demikian penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi sekaligus menyoroti perlunya keseimbangan antara sistem yang terstruktur dan kesejahteraan SDM.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dja'man, S., & Aan, Q (2010). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F.C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, M.S.P (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L.J. (2013). *Metodelogi penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, D., & Sibaweh, I. (2015). *Pengelolaan Pendidikan: Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metodelogi Penelitiann Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 01 Delangu*. Tesis.Surakarta: Pascasarjana IAIN Surakarta.

- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Journal Manajerial*, 1*(2), 34.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman, H. (2013) Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Widodo, S.T. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus pada Regrouping SDN Petompon 02). *Journal Education Management*, 3(2), 64.