

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0
DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA**



Oleh:

Adib Habibi, S.Pd

NIM: 17204091007

TESIS

**Diajukan Kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memmperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

YOGYAKARTA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Adib Habibi, S.Pd.**

NIM : 17204091007

Jenjang : Magister (S-2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 02 November 2020

Saya yang menyatakan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KAHMAD
YOGYAKARTA



Adib Habibi, S.Pd.
NIM.17204091007



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 589621 . 512474 Fax. (0274) 586117
tarbiyah.uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN

B-327/Un.02/DT/PP.01.1/11/2020

Tesis : **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Era
Revolusi Industri 4.0 di SD Intis School Yogyakarta**
Nama : Adib Habibi
NIM : 17204091007
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Tanggal Ujian : 11 November 2020

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan
(M.Pd)

Yogyakarta 17 November 2020



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd
NIP. 196330705 199303 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Adib Habibi, S.Pd.**
NIM : 17204091007
Jenjang : Magister (S-2)
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 November 2020

Saya yang menyatakan,



Adib Habibi, S.Pd.
NIM.17204091007

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Assalamu'alaikum, wr, wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penelitian yang berjudul :

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta

Yang ditulis oleh :

Nama : Adib Habibi, S.Pd.

NIM : 17204030003

Jenjang : Magister (S2)

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

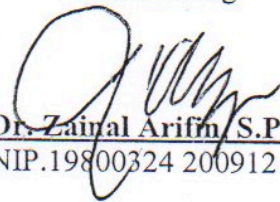
Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Wassalamu'alaikum, wr, wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Oktober 2020

Pembimbing


Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I.
NIP.19800324 200912 1 002

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

Almamater tercinta

Program Magister (S2)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

الاجر بقدر التعب

“Hasil itu berbanding lurus dengan Usaha”



ABSTRAK

Oleh: Adib Habibi, Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta: Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2019.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa keunggulan sekolah, mulai infrastruktur, layanan, dan semua fasilitas telah tercukupi sesuai dengan standar. Sekolah ini juga telah mampu menggunakan sistem guru kontrak jauh sebelum pemerintah secara legal menggunakannya. Namun dengan adanya sebuah sistem yang sangat sistematis dan terstruktur terkadang membuat komitmen sebagian guru memudar bahkan mengajukan *resain* (keluar) dari lembaga. Hal ini di buktikan adanya regulasi guru dan karyawan baru hampir setiap tahun. Sepertinya sekolah belum mampu mengintegrasikan sistem mutu yang berkualitas dengan kesejahteraan dan kenyamanan guru dalam bekerja. Problem seperti ini mengakibatkan sekolah harus mengalami beberapa kerugian dan kendala. Tidak hanya dalam masalah finansial melainkan stabilitas mutu sumber daya manusia yang selalu mengalami *reinkarnasi*.

Fokus pembahasan pada penelitian ini adalah urgensi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 perspektif fungsi manajemen, implementasi manajemen SDM era revolusi industri, faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM era revolusi Industri 4.0. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dengan model penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah fenomenologis dengan uji keabsahan data menggunakan Triangulasi. Teknik pengumpulan data menggunakan Obserfasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah: *Pertama*, urgensi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 perspektif fungsi manajemen yaitu: (a) Perencanaan dengan analisa kebutuhan berdasarkan tarjet dan *Quality*, rekrutmen dan seleksi online melalui Email (intisschooljoga@gmail.com). (b) Pengorganisaian dengan penugasan tugas tertentu dalam struktur organisasi. (c), Pelaksanaan melalui, pengelolaan SDM oleh HRD, komunikasi *via Online* (group whatsapp), motivasi dan pengembangan . (d) Evaluasi, dengan indikator penilaian yaitu; kedisiplinan, aktualisasi peraturan sekolah dan pembaharuan program kinerja. *Kedua*, Implementasi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 yaitu: *Perencanaan* melalui analisa penyeimbang mutu dalam rekrutmen, *Seleksi*, *Pelatihan dan Pengembangan* berkala mingguan (pembinaan jasmani dan rohani) semester dan tahunan berupa Raker, *Penilaian Kinerja* menggunakan Aplikasi my Intis, *Kompensasi*, *Pemutusan hubungan kerja*. *Ketiga*, Faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM era revolusi industri 4.0 yaitu (a) pendukung yaitu, manajerial atau pengelolaan SDM, *Quality* SDM, fasilitas yang bermutu. (b) Penghambat yaitu, *pertama* individual atau karakter SDM berupa sifat malas, suka menunda pekerjaan dan tidak bekerja tanpa keterangan yang jelas, *kedua* Insidental yaitu kejadian teknis yang menghambat kinerja di lapangan.

Kata kunci: *Manajemen SDM, dan Revolusi Industri 4.0*

ABSTRACT

By Adib Habibi, *The Management of HR of Industrial Revolution 4.0 Era in INTIS Elementary School of Yogyakarta*. Thesis. Yogyakarta: Magister Program (S2) Faculty of Tarbiyah and Teaching UIN Sunan Kalijaga of Yogyakarta. 2019.

A predominance of school with good infrastructure, excellent services, and standardized facilities is backgrounding this study. The school had applied contract-based teacher system far before it was legalized. A systematic and structured system, however, eliminates and fades the teachers' commitment sometimes; some teachers even propose a resignation. Regulations for newly recruited teachers and staffs issued almost every year seem to be evident. The school is seemingly unable to integrate between the high-quality system and the teachers' welfare and comfort-working. These problems, in turn, cost the school disadvantages, namely the financial problems and the constantly-changing human resource quality stability problems.

The study focuses on three points: the urgency of industrial revolution 4.0 HR era management, the implementation of the industrial revolution 4.0 HR era management, and the supporting and retarding factors on the industrial revolution 4.0 HR era management. This field research with qualitative model utilized phenomenological approach under triangulation data validity. Data were obtained through observation, interview and documentation.

The results are as follows. First, the urgency of industrial revolution 4.0 HR era management perspective management function: (a) planning based on the analysis of need by target and quality, and online recruitment and selection by Email (intisschooljogja@gmail.com), (b) organizing by assigning specific tasks within the organization structure, (c) implementing by HRD, online communication (whatsapp group), motivation and development, (d) evaluating using the following indicators: discipline, school-rule actions and performance program renewal. Second, the implementations constitute planning through quality-assurance analysis in recruitment, selection, training and development conducted weekly (covering physical and spiritual) semesterly and annually workshops; performance evaluating using my Intis application; compensation; working termination. Third, the supporting factors constitute the management of human resource, the quality of employees, the qualified facilities. The retarding ones include internal, that encompasses laziness, task postponement and no-clear reason work-leaving, and incidental, that embraces technical work hindrance.

Key words: *HR Management, and Industrial Revolution 4.0*

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | ba' | B | Be |
| ت | ta' | T | Te |
| ث | sa' | ṡ | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | ha' | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | Sad | ṣ | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'ain | ' | koma terbalik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | 'el |
| م | Mim | M | 'em |
| ن | Nun | N | 'en |
| و | Waw | W | W |
| ه | ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis Rangkap

| | | |
|---------------|---------|--------------|
| متعددة عدة | Ditulis | muta'addidah |
| | Ditulis | 'iddah |

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

| | | |
|-------------|---------|--------|
| هبة جزية | Ditulis | Hibbah |
| | Ditulis | Jizyah |

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

| | | |
|----------------|---------|--------------------|
| كرامة الأولياء | Ditulis | karāmah al-auliya' |
|----------------|---------|--------------------|

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

| | | |
|------------|---------|--------------|
| زكاة الفطر | Ditulis | zakātul fiṭr |
|------------|---------|--------------|

D. Vokal Pendek

| | | |
|----|--------|---|
| ◌َ | Fathah | A |
| ◌ِ | Kasrah | I |
| ◌ُ | ḍamah | U |

E. Vokal Panjang

| | | |
|----------------------------|--------------------|----------------|
| fathah + alif جاهلية | Ditulis Ditulis | Ā jāhiliyah |
| fathah + ya' mati تنسى | Ditulis Ditulis | Ā tānsā |
| kasrah + ya' mati كريم | Ditulis Ditulis | Ī Karīm |
| dammah + wawu mati فروض | Ditulis Ditulis | Ū furūd |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|-------------------|---------|----|
| fathah + ya' mati | Ditulis | Ai |
|-------------------|---------|----|

| | | |
|--------------------|---------|----------|
| بينكم | Ditulis | bainakum |
| fathah + wawu mati | Ditulis | Au |
| قول | Ditulis | qaul |

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

| | | |
|----------------------------|-------------------------------|--|
| انتم اعددت لئن شكرتم | Ditulis ditulis ditulis | a'antum u'iddat la 'in syakartum |
|----------------------------|-------------------------------|--|

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti Huruf Qamariyah

| | | |
|--------|---------|------------|
| القران | Ditulis | al-qur' ān |
| القياس | Ditulis | al-qiyās |

b. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya. Serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

| | | |
|--------|---------|----------|
| السماء | Ditulis | al-Samā' |
| الشمس | Ditulis | al-Syams |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

| | | |
|------------|---------|---------------|
| ذوي الفروض | Ditulis | żawī al-furūd |
| اهل السنة | Ditulis | ahl al-sunnah |

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ،
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ
أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ)

Dengan menyebut nama Allah yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi taufik, hidayah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat dan salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. juga keluarganya serta semua orang yang meneliti jalannya.

Selama penulisan tesis ini tentunya kesulitan dan hambatan telah dihadapi. Dalam mengatasinya penulis tidak mungkin dapat melakukannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Atas bantuan yang telah diberikan selama penelitian maupun dalam penulisan tesis ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr, Phil Al-Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu di program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya, yang telah membantu penulis dalam menjalani studi Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. H. Karwadi, M.Sg., dan Dr. Nur Saidah, M.Ag., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat kepada penulis selama menjalani studi program Magister Manajemen Pendidikan Islam.

4. Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I., M.S.I., selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan serta memberikan petunjuk dalam penulisan tesis ini dengan keikhlasan.
5. Dr. H. Muh Wasith, M.Ag., selaku dosen penasihat akademik yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberi nasihat serta masukan yang tidak ternilai harganya pada penulis.
6. Segenap dosen dan karyawan Program Magister (S2) fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kepala Sekolah SD INTIS School Yogyakarta, Mr Moh Muaddin, S.Pd.Si., M.Pd. atas kesediaannya menjadi tempat peneliti dalam pengambilan data penelitian ini serta staf guru-guru.
8. *Educators* SD INTIS School Yogyakarta, Mr Ahmad Fathoni, S.E., M.Pd, Mr Mawardi, Lc., M.H., Mr Rubianto, S.Or., Mr Zen Muhammad Faruq, S.Si., Mis Khotimah, S.Pd dan Mis Wisma Nugraheni, S.Pd.Jas.. yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.
9. Kedua orang tua saya Ayahanda Sugito dan Ibu Hayatun beserta keluarga besar saya yang selalu mendampingi, memotivasi dan selalu memberikan perhatian, cinta kasih sayang serta doa-doa yang beliau panjatkan agar segera terselesaikannya tesis ini.
10. Istri Tercinta Siti Robitotul Khasanah, S.Sos., yang selalu memotivasi dan mendampingi dengan penuh kesabaran dan perhatiannya membersamai saya sampai akhir terselesainya tesis ini.
11. Sahabat-sahabat saya program Magister Manajemen Pendidikan Islam; Adib Nur Aziz, Ahmad Fathoni, Ahmad Rifa'i, Ahmad Fathur Rosyadi, Muslim Fidia Atmaja, Nimas Wegig Kurniana, Nur Wahid Subianto, Umiasih, Melia Iska, Chikmatul Hasanah dan segenap teman seperjuangan Magister MPI 2018 yang selalu mendukung saya berproses dan memberikan semangat.
12. Semua pihak yang telah ikut dalam penyusunan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga amal baik yang kalian lakukan diterima disisi Allah SWT, dan senantiasa mendapatkan limpahan rahmat dan balasan terbaik Nya, Aamiin.

Penulis sangat menyadari, bahwa tesis ini masih jauh dalam kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.



Yogyakarta, 02 November 2020

Penulis

Adib Habibi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS..... | v |
| HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING | vi |
| ABSTRAK | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | xi |
| KATA PENGANTAR..... | xiii |
| MOTTO | xiv |
| PERSEMBAHAN..... | xv |
| DAFTAR ISI..... | xviii |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xx |
| IKHTISAR..... | 1 |
| BAB I: PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 9 |
| D. Kajian Pustaka | 10 |
| E. Metode Penelitian | 16 |
| F. Sistematika Pembahasan..... | 26 |
| BAB II: KAJIAN TEORITIS | 29 |
| A. Manajemen SDM..... | 29 |
| 1. Konsep Manajemen SDM | 30 |
| 2. Ruanglingkup Manajemen SDM..... | 35 |
| 3. Fungsi Manajemen SDM..... | 37 |
| 4. Manajemen SDM dalam Perspektif AlQur'an | 39 |
| B. Revolusi Industri 4.0..... | 46 |
| 1. Sejarah Era Revolusi Industri 4.0 | 46 |
| 2. Konsep Era Revolusi Industri 4.0..... | 48 |
| 3. Tantangan dan Hambatan Era Revolusi Industri 4.0..... | 53 |
| BAB III: GAMBARAN UMUM SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA.. | 59 |
| A. Sejarah dan Letak Geografis SD INTIS School Yogyakarta | 59 |
| B. Visi dan Misi SD INTIS School Yogyakarta | 60 |
| C. Tujuan Umum dan Ciri Khas SD INTIS School Yogyakarta | 61 |
| D. Struktur Orgaisasi SD INTIS School Yogyakarta..... | 62 |
| E. Kondisi Guru, Karyawan dan Siswa..... | 63 |
| F. Sarana dan Prasarana | 63 |
| G. Karakter Program Pengajaran dan ProgramUnggulan | |

| | |
|---|------------|
| di SD INTIS School Yogyakarta. | 64 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 66 |
| A. Implementasi Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta. | 66 |
| B. Urgensi Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Fungsi Manajemen di SD INTIS School Yogyakarta | 81 |
| C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen SDM Era Revolusi Industri di SD Intis School Yogyakarta | 107 |
| BAB V PENUTUP | 113 |
| A. Kesimpulan | 113 |
| B. Saran | 114 |
| DAFTAR PUSTAKA | 116 |
| LAMPIRAN..... | 121 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 01. Prinsip Industri 4.0..... | 50 |
| Tabel 02. Level Industri 4.0 | 51 |
| Tabel. 03. Tantangan Industri 4.0 | 54 |
| Tabel 04. Tantangan Sosial Revolusi Industri 4.0 | 57 |
| Tabel 05. Perencanaan manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 perspektif fungsi manajemen | 63 |
| Tabel 06. Pengorganisasian manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 perspektif fungsi manajemen | 73 |
| Tabel 07. Pelaksanaan manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 perspektif fungsi manajemen | 78 |
| Tabel 08. Evaluasi manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 perspektif fungsi manajemen | 81 |
| Tabel 09. Perencanaan manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 85 |
| Tabel 10. Seleksi manajemen SDM era revolusi Industri 4.0..... | 87 |
| Tabel 11. Pengembangan dan Pembinaan manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 91 |
| Tabel 12. Penilaian manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 95 |
| Tabel 13. Kompensasi SDM era revolusi Industri 4.0 | 103 |
| Tabel 14. Pemberhentian manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 107 |
| Tabel 15. Faktor penghambat manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 110 |
| Tabel 16. Faktor pendukung manajemen SDM era revolusi Industri 4.0 | 112 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|-----|
| Gambar 01. Struktur Organisasi SD INTIS SCHOOL Yogyakarta..... | 62 |
| Gambar 0.2 Dokumentasi tentang karakter pembelajaran SD INTIS School.. | 65 |
| Gambar 03. Dokumentasi Rapat Kerja Tahun 2019 | 71 |
| Gambar 04. Dokumentasi tentang komunikasi dengan <i>Group whatshapp</i> | 75 |
| Gambar 05. Dokumentasi ruang IT Sebagai sarana menilai SDM melalui Aplikasi MY INTIS | 79 |
| Gambar 06. Dokumentasi seleksi praktek keahlian berupa <i>Microteaching</i> dan ruang IT | 87 |
| Gambar 07. Dokumentasi tentang pembinaan Jasmani dan pembinaan keahlian dalam membuat perangkat pembelajaran | 89 |
| Gambar 08. Dokumentasi tentang penilai SDM berupa SK Kepala Sekolah tentang ketentuan khusus bagi SDM | 94 |
| Gambar 09. Dokumentasi tentang gaji guru dan pegawai (SDM) tertera dalam SK Kepala Sekolah | 97 |
| Gambar 10 Dokumentasi tentang cuti dan libur SDM tertera dalam SK Kepala Sekolah | 99 |
| Gambar 11. Dokumentasi tentang aturan kedisipinan SDM berkaitan keluarnya Surat Peringatan (SP) tertera dalam SK Kepala Sekolah | 106 |


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Prosedur Penelitian

Lampiran 2 Peta Konsep Instrumen Penelitian

Lampiran 3- 5 Pedoman Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi penelitian

Lampiran 6 Transkrip Wawancara Penelitian

Lampiran 7 Biodata Akademik SDM SD INTIS School Yogyakarta

Lampiran 8 Foto Dokumentasi SD INTIS School Yogyakarta

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan bimbingan dan arahan dalam menjalankan roda kehidupan. Sehingga dari adanya arahan itulah kehidupan manusia menjadi tentram dan sejahtera. Bimbingan manusia untuk menuju kearah yang baik itulah yang kita sebut pendidikan. Pendidikan sendiri menurut Langevel seorang ahli pendidikan terkenal yang dikutip oleh Husaini Usman adalah “*memanusiakan manusia*”.¹ Artinya termasuk proses pendidikan adalah menjadikan manusia sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai potensi yang dimiliki.

Pendidikan juga merupakan salah satu unsur strategik untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.²

¹ Husaini Usman, *Manajemen (Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta. PT Ikrar Mandiri Abadi, 2013), hlm. 13.

² Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajeme Pendidikan*, (Alfabeta, 2011). hlm. 229.

Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005

Tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa:

Guru adalah pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³ Agar tugas utama itu dapat diwujudkan, maka guru diuntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV, sertifikat pendidik dan empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁴

Pendidikan juga diartikan salah satu unsur yang terpenting dalam upaya dan memajukan kesejahteraan bangsa. Upaya- upaya yang dilakukan oleh pendidik dalam membina manusia telah terbukti dengan kesuksesan penyelenggaraan pendidikan selama ini. Pendidikan yang terselenggara bukanlah kegiatan yang sekejap mata terjadi, melainkan ada berbagai proses dan fase jenjang untuk melaksanakan itu. Diantara proses tersebut adalah adanya perencanaan pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan evaluasi pendidikan. Diantara proses perencanaan pendidikan adalah adanya rekrutmen dan seleksi calon guru dan pegawai, yang nantinya akan menjadi sumber daya manusia dalam pendidikan, atau istilah lain disebut sebagai mobilitas pendidikan⁵ yang legal.⁶

Sumber daya manusia memang bagian yang sangat urgen dan penting untuk diperhatikan demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang bermutu.

Dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan

³ UUD NO 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

⁴ Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan: Dan Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hlm 173-178.

⁵ Mobilitas pendidikan artinya sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penggerak dibidang pendidikan. Mereka secara sadar dan memiliki kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan- kegiatan yang menghasilkan sebuah tujuan, diantara tujuan itu adalah untuk mengakomodir semua proses pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

⁶ Observasi, Tentang Regulasi manajemen SDM di SD INTIS School Yogyakarta. 20 Mei 2019 Pukul 13.00.

menghasilkan produk yang berkualitas.⁷ Salah satu kuncinya adalah dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Dengan manajemen yang tepat dan sesuai dengan karakter lembaga pendidikan yang ada, maka mutu lembaga akan cepat tercapai.

Dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia selanjutnya dan diikuti perkembangan kurikulum, maka akan melahirkan proses pembelajaran yang sangat efektif dan bermutu. Dalam prosesnya kurikulum menjadikan pendidik (guru) sebagai ujung tombak pertama penyambung materi yang ada dalam kurikulum terhadap pemahaman siswa dengan materi pembelajaran.⁸ Hal ini akan membuktikan bahwa dengan adanya pengajar (pendidik) yang handal, maka akan muncul hasil pembelajaran yang berkualitas. Permasalahannya adalah saat ini memang jarang sekali guru dipersiapkan dan dikelola dengan baik oleh pihak lembaga dalam mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang handal dan kompeten.

Bertolak dari itu, lembaga Pendidikan Dasar (SD INTIS School) adalah lembaga pendidikan dasar yang menjadi konsumsi oleh masyarakat kalangan menengah atas.⁹ Hal tersebut menjadi alasan utama sekolah ini tertunjang dalam segi infrastruktur sarana dan prasarana sekolah, misal: seluruh kelas telah dilengkapi *White Board*, LCD, kursi dan meja siswa terbuat dari bahan yang terbilang cukup mahal serta tiap kelas terdapat sampai 2 hingga 3 AC yang siap menyejukan suasana kelas. Sehingga beberapa infrastruktur itu sangat

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 04.

⁸ *Ibid*, ..., 107.

⁹ Dokumentasi tentang data wali murid SD INTIS School di halaman 126.

representatif untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang unggul, tentunya infrastruktur tersebut juga sangat mempermudah guru menyampaikan materi secara kondusif dan sistematis kepada siswa baik menggunakan kecanggihan teknologi maupun inovasi pembelajaran portofolio.¹⁰

Sekolah ini memiliki sekitar 50 pegawai, baik itu dari pengajar maupun pegawai yang berada di *Office*. Dengan total 16 kelas, tiap kelas tidak kurang 20 siswa, dengan siswa perkelas seperti itu merupakan prosentase jumlah siswa yang sangat produktif untuk menunjang terlaksananya pembelajaran yang bermutu. Hal ini melebihi standar nasional yang diberikan pemerintah dalam pengelolaan kelas dengan standar minimal 25 untuk satuan pendidikan dasar. Ditambah dengan dua guru tiap kelasnya, satu guru mengampu program bahasa inggris dan satu guru sebagai guru kelas yang mengampu beberapa mata pembelajaran sekaligus bertanggung jawab mengontrol perkembangan anak secara berkala. Sistem kelas dengan rotasi jumlah siswa dan guru tersebut adalah bentuk komitmen lembaga terhadap mutu pembelajaran secara maksimal.¹¹

Selain itu, komitmen pengelola terhadap para guru dituangkan dengan adanya sistem kontrak (guru kontrak)¹² yang dilakukan sejak awal rekrutmen

¹⁰ Obsevasi tentang Infrastruktur dan fasilitas pendidikan di SD INTIS School pada tanggal 21 Juli 2019. Pukul 13.00.

¹¹ Obserfasi, tentang SDM dan kegiatan pendidikan di SD INTIS School Yogyakarta. Pada tanggal 20 Mei 2019. Pukul 13.00.

¹² Sistem kontrak (guru kontrak) adalah sitem kesepakatan kinerja untuk menjalankan kesepakatan antar pemberi kerja dan calon pekerja tentang yang berkenaan dengan regulasi pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan beberapa jangka waktu yang akan disepakati bersama. Sistem kontrak (guru kontrak) dilakukan untuk menjalin komitmen dalam masa bekerja. Dengan adanya sistem kontrak lembaga akan mudah mengontrol mutu sdm yang ada. Jika kinerja tidak sesuai maka pimpinan akan memutus hubungan kinerja dengan cara memutus kontrak kerja. Dan jika pegawai tidak melaksanakan atau tidak memaksimalkan masa kontrak kerja yang telah disepakati, maka akan mendapat pinalti (sanksi administrasi) karena melanggar kesepakatan kontrak.

calon guru dan pegawai. Konsep guru dan pegawai kontrak seperti juga sedang baru direalisasikan pemerintah tepatnya pada 16 februari 2018 dengan istilah PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak).¹³ Padahal secara sistem pengelolaan guru dan pegawai seperti ini jauh sudah dilaksanakan oleh di SD INTIS School sudah cukup lama.

Ada beberapa hal yang menarik yang dilakukan oleh kepala sekolah SD INTIS School Yogyakarta, yaitu dengan adanya sistem penjaminan karir berkelanjutan untuk para pegawai dan guru. Hal ini dilakukan agar pegawai dan guru memiliki alur jenjang jabatan yang jelas secara struktur kepegawaian.¹⁴ sebagai contoh, pada tahun pertama guru/pegawai akan melakukan kerja kontrak dengan beberapa pasal yang telah disepakati. Di tahun ke dua dan tiga guru/pegawai mendapatkan perpanjangan jika kinerja dirasa memuaskan atau bahkan pemutusan kontrak jika tidak sesuai kinerja (kerja tidak memuaskan). Jika beberapa tahun tersebut sudah terlalui maka fase selanjutnya adalah akan di persiapkan menjadi guru/pegawai tetap dengan beberapa pasal dan perjanjian baru. Hingga tahap terakhir guru/pegawai akan mendapat tunjangan masa tua (pensiunan) sesuai lama mengabdikan dan posisi jabatan yang ditempati. Dengan beberapa skema alur karier guru/pegawai seperti itu diharapkan hak-hak dan kompensasi yang diperoleh oleh guru/pegawai akan tersalurkan secara tepat dan bertahap sesuai jenjang karirnya¹⁵.

¹³ PP. No 45 Tahun 2018. Tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak kerja.

¹⁴ Wawancara dengan Mr. Ahmad Fathoni selaku HRD dan pengurus yayasan Baituttanwir tentang karir akademisi di SD INTIS School Yogyakarta. 21 April 2019. Pukul 13.00

¹⁵ *Ibid.*, wawancara dengan Mr. Ahmad 21 April 2019. Pukul 13.00.

SD INTIS School memposisikan Pendidik/guru menjadi agen sentral penunjang peningkatan mutu sekolah yang sangat *urgen*. Hal ini mengakibatkan guru sangat diprioritaskan dalam segala hal bentuk kegiatan pendidikan di sekolah, seperti halnya proses pembelajaran yang bermutu, bahan pembelajaran yang berkualitas bahkan hingga sarana dan prasana yang memadai untuk terselenggaranya mutu yang konsisten disemua proses pembelajaran.¹⁶

Demi terciptanya pembelajaran yang bermutu maka hal pertama yang harus dipersiapkan adalah guru yang berkualitas. Di SD INTIS School guru memang dipersiapkan dengan serius, dimulai dari proses rekrutmen yang dilaksanakan dengan proses penjurangan yang ketat, kemudian pembinaan dan pendampingan hingga pengembangan guru di berbagai kompetensinya akan dikelola dengan sistematis oleh lembaga. Penyesuaian antara jumlah kelas dan murid, mata pelajaran yang diampu dengan latar pendidikan guru, bahkan kebutuhan akan pemenuhan guru berlatar pendidikan sesuai kebutuhan psikologi siswa akan didatangkan. Beberapa hal tadi konsisten dilakukan oleh sekolah demi terselenggaranya mutu pengelolaan dan pengembangan lembaga untuk mencapai *Smart Schooll Internasional*.¹⁷

Dari beberapa keunggulan yang telah dijelaskan di atas. Ada beberapa keganjalan menjadi masalah nantinya. Memang semua fasilitas tercukupi bahkan melebihi standar. Manajemen sumber daya manusia jika di pandang dari segi pengelolaannya tidak diragukan lagi, yaitu telah mampu meggunakan sistem guru

¹⁶ Wawancara dengan Mr.Ahmad Fathoni tentang urgensi SDM (guru) dalam membangun mutu di SD INTIS School Yogyakarta tanggal 21 April 2019. Pukul 13.00

¹⁷ Wawancara dengan Mr. Muaddin, M,Pd selaku Kepala Sekolah SD INTIS School Yogyakarta tanggal 2 April 2019.Pukul 09.30.

kontrak jauh sebelum pemerintah secara legal menggunakannya. Namun dengan adanya sebuah sistem yang sangat *rijit* dan terstruktur terkadang membuat komitmen sebagian guru memudar bahkan mengajukan *resain* (keluar) dari lembaga. Hal ini di buktikan adanya regulasi guru dan karyawan baru hampir setiap semester. Agaknya sekolah belum mampu mengintegrasikan sistem mutu yang berkualitas dengan kesejahteraan dan kenyamanan guru dalam bekerja.

Problem seperti ini mengakibatkan sekolah harus mengalami beberapa kerugian dan kendala. Tidak hanya dalam masalah finansial melainkan stabilitas mutu sumber daya manusia yang selalu mengalami *reinkarnasi*. Kejadian ini harus segera diatasi dengan pengisian kembali formasi guru yang kosong dengan SDM yang sesuai dengan kriteria dan keahliannya dibidang tersebut. Sekolah juga harus siap menanggung dengan berbagai ragam mutu SDM baru untuk di standarkan dan disesuaikan sesuai karakter sekolah yang telah lama dibangun. Beberapa tantangan baru sangat mungkin terjadi dengan adanya SDM baru dan sistem sekolah yang terus mengalami perbaikan. Jika masalah ini terus berlanjut, maka sekolah akan mengalami masalah yang sangat urgen, yang berkaitan dengan kenyamanan dan kesejahteraan guru dan karyawan. Hal inilah yang disebut dengan istilah *work stress*¹⁸. Tetapi perlu digaris bawahi bahwa yang dimaksud

¹⁸ *Work stress* memiliki arti stress kerja. Istilah stress sendiri berasal dari istilah latin "*stringere*" yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan. Menurut Wirawan stress merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang (Wirawan. *Menghadapi Stress dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*. Platinum, 2012). Menurut Find Cham & Rhodes yang dikutip oleh Ashar, mengatakan bahwa stress disimpulkan dari gejala- gejala dan tanda- tanda faal, perilaku, psikologi dan somatic adalah hasil dari ketidak adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungan. Yang mengakibatkan ketidak mampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Sunyoto Ashar Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press), hlm. 43.

tidak nyaman dan tentramnya guru tidak ada kaitannya dengan tunjangan honorium dan infrastruktur karena hal itu sudah tercukupi.

Dizaman yang cukup modern saat ini seharusnya masalah seperti itu bisa segera diatasi dengan sistem rekrutmen SDM *online*. Karena zaman yang sering kita sebut revolusi industri 4.0¹⁹ saat ini secara praktis sangat membantu dalam mempercepat kemajuan dan perkembangan lembaga pendidika terutama pengelolaan SDM yang lebih masif. Sehingga masalah yang bersifat teknis bisa segera teratasi dengan *internet basic information* dan beberapa aplikasi sosial media lainnya seperti; Whatshaap, Facebook, Instagram, Twitter, dan lain sebagainya.

Maka dari uraian di atas penulis ingin lebih mendalami kajian tentang SDM, terutama pengelolaan pendidik dalam dalam kajian teori MSDM dan MSDM perspektif Al-Qur'an era Revolusi Indutri 4.0. Hal ini memang sangat penting kiranya untuk dikaji lebih mendalam. Sehingga penulis mengambil formulasi judul "*Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD Intis School Yogyakarta*."

¹⁹Revolusi industry 4.0 atau disebut era disrupsi terjadi sekitar tahun 2010an melalui rekayasa *intelegensi dan internet of thing* sebagai tulang punggung pergerakan dan konektifitas manusia dan mesin (Prasetyo. B., & Triyanti,U, *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. In Prosiding SEMATEKSOS 3 "Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.o. 2018*). Ada beberapa ciri- ciri Era Revolusi Industri 4.0; *Pertama*, robot *automation* yang artinya proses produksi tidak hanya menggunakan massa (jumlah manusia) namun digantikan dengan sistem robot. Hal ini dikarenakan dengan sistem robot dapat bekerja lebih efektif dan efisien di banding jika dilakukan oleh manusia. *Kedua*, 3D printer yang memungkinkan mencetak tidak lagi hanya dengan objek 2D namun sekarang rumah pun sudah dapat dicetak menggunakan dengan mesin 3D printer. *Ketiga*, Internet Of Thing yaitu kecepatan yang dikendalikan oleh internet. Saat ini hampir semua pekerjaan hampir semua terhubung dengan koneksi internet. *Keempat*, big data, pernahkah kita disodori oleh iklan mengenai barang- barang kesukaan kita ? bagaimana sistem tersebut tahu, karena terdapat sebuah data yang mengoleksi informasi kita (Eko Risdianto, *Analisis Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0*: <https://www.researchgate.net/publication/332423142>. Diakses pada tanggal 09 Agustus 2019, Pukul 05.00)

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk kepada latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apa Urgensi Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Fungsi Manajemen di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta ?
2. Bagaimana Implementasi Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta ?
3. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini Adalah:
 - a. Untuk Mengetahui Implementasi Manajemen Mutu SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta
 - b. Untuk Mengetahui Urgensi Manajemen Mutu SDM Era Revolusi Industri 4.0 Perspektif Fungsi Manajemen di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta.
 - c. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Mutu SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS SCHOOL Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi akademisi dan menambah khazanah bagi peneliti yang berhubungan dengan manajemen SDM.

b. Manfaat Praktis

- a) Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi SD INTIS School Yogyakarta tentang manajemen SDM di Era Revolusi Industri 4.0.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan sebagai referensi bagi peneliti lain terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Kajian Pustaka

Penelitian dan kajian tentang manajemen sumber daya manusia memang sudah banyak dilakukan dan ditemukan, akan tetapi penelitian ini tentu mempunyai perbedaan fokus kajian.

Kajian pustaka yang penulis maksudkan dalam penelitian ini adalah penulis ingin mendudukan posisi tulisan dan penelitian ini relevan dengan beberapa referensi dan *literature* penelitian. Beberapa karya tulis yang menjadi bahan referensi dan memperkaya kajian teoritis dari tesis ini di antaranya:

Pertama, Jurnal yang ditulis Setyo Teguh Widodo dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Regrouping SDN Petompon 02)*. Penelitian ini menemukan dalam

proses perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penilaian kinerja SDM dapat meningkatkan mutu sekolah di SDN Petompon 02 dilihat dari perspektif kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan *regrouping* dalam aspek penilaian kinerja guru.²⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penulis lakukan adalah Setya Budi Widodo meneliti tentang peningkatan mutu SDM secara umum tidak hanya pada pengelolaan pendidik (guru) melainkan pengelolaan sekolah secara global dengan melalui *regrouping* sekolah di SDN Petompon 02. Sedang penulis fokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan pelatihan), dan penulis juga menjelaskan MSDM dalam perspektif Al-Qur'an dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan.

Kedua, Journal yang ditulis Muhammad Thoha dengan Judul *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan*. Penelitian menemukan bahwa MAN Pamekasan melaksanakan perencanaan pengadaan pegawai dan perekrutan pegawai dengan mencari kualifikasi akademik yang sesuai. Peningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui seminar, workshop/pelatihan, KKG dan MGMP. Proses promosi di MAN Pamekasan didasarkan pada hasil PPKP (Penilaian Prestasi Kerja Pegawai). Proses mutasi dan pemberhentian pegawai di MAN Pamekasan disebabkan oleh

²⁰Teguh Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah* (Studi Kasus pada *Regrouping* SDN Petompon 02). *Journal Education Manajemen* 3 (2) 2014: 64.hlm 182.

tiga hal: pengunduran diri sendiri, pemberhentian oleh pihak lembaga dan pemerintah, pemberhentian dengan alasan lain-lain. Penilaian terhadap tenaga kependidikan/pegawai MAN Pamekasan didasarkan PPKP. Kompensasi yang diberikan oleh MAN Pamekasan meliputi tujangan gaji, sertifikasi, dan tunjangan Hari Raya (THR).²¹ Perbedaan antara penulis dan Muhammad Thoha adalah, Mohammad Thoha meneliti tentang MSDM kependidikan (karyawan/pegawai) dalam peningkatan mutu. Sedang penulis fokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan pelatihan), dan penulis juga menjelaskan tentang MSDM dalam perspektif Al-Qur'an dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan.

Ketiga, Tesis yang di tulis Ika Nur Syafina dengan Judul Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan DI Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesional Dosen dan Tenaga Kependidikan (2015). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini meliputi: proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan, faktor yang mempengaruhi pengembangan profesionalitas dosen dan kependidikan, dan faktor penghambat profesionalitas dosen dan kependidikan. Penelitian ini menekankan pada proses rekrutmen dan pengembangan profesional dosen dan tenaga

²¹Muhammad Thoha, *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM)* (Stud Kasus di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan). *Journal Manajeria*, 1 (2), 2017: 34.hlm 201.

kependidikan beserta beberapa faktor yang mempengaruhinya.²² Jadi, perbedaan penulis dengan hasil penelitian Ika adalah; penulis fokus pada proses MSDM pendidik (guru) bukan kependidikan/pegawai dan penulis juga menjelaskan MSDM dalam perspektif Al-Qur'an dengan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan.

Keempat, Tesis yang di tulis Hardianti dengan judul *Manajemen Pengembangan guru SD Muhamadiyah Sopen Yogyakarta* (2016). Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan jenis teori *grounded*, dan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah: *pertama*, mutu kinerja guru SD Muhamadiyah Sopen masuk kategori baik. *Kedua*, manajemen pengembangan mutu kinerja guru tidak lepas dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, sampai pada tahap pengawasan berjalan dengan baik sesuai sisitem dan prosedur kultur organisasi yang telah dibuat. *Ketiga*, faktor penghambat pengembangan mutu kinerja guru yaitu: motivasi, komitmen, persepsi, atau *mindset* yang dimiliki. Penelitian ini menekankan pada mutu kinerja guru yang sudah baik, pengembangan mutu guru dan faktor penghambat pengembangan mutu guru.²³ Perbedaan antara penulis dengan Hardianti adalah penulis fokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan pelatihan) dan penulis juga menjelaskan

²² Ika Nur Syafina, “*Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan DI Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesional Dosen dan Tenaga Kependidikan.*” Tesis. (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016), hlm. vii.

²³ Hardianti, *Manajemen Pengembangan guru SD Muhamadiyah Sopen Yogyakarta* 2016. Tesis. (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm vii.

MSDM dalam perspektif Al-Qur'an, dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan.

Kelima, Tesis yang ditulis oleh, Ulfi Latifah dengan judul *Manajemen Sumber* (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), *Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Megelang (2017)*. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan beberapa temuan yaitu: (1). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di MAN 1 Magelang meliputi: perencanaan pengadaan guru dan pegawai sesuai kebutuhan madrasah, pengorganisasian dengan pembagian tugas, pelatihan dan pengembangan dengan cara *on the job* dan *off the job*, penilaian kinerja melalui supervise, (2). Evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang dengan cara: evaluasi harian, evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan evaluasi tahunan, (3). Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang yaitu: visi dan misi, SDM, ekstrakurikuler, sarana dan prasarana serta lokasi yang strategis. Sedangkan faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Magelang adalah: fasilitas gedung, dana, fasilitas, kualitas siswa dan karir bagi guru non pns.²⁴ Dari hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa letak perbedaan antara hasil penelitian Ulfi dengan penulis adalah manajemen sumber daya manusia yang penulis kaji terfokus pada MSDM pendidik (guru) dan MSDM dikaji dalam perspektif Al-

²⁴ Ulfi Latifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Megelang Tahun 2017*. Tesis. (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keguruan dan Tarbiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018), hlm.vii.

Qur'an, sedangkan hasil penelitian Ulfi menghasilkan temuan tentang manajemen SDM secara luas dan umum (guru dan pegawai) tidak ada kajian mendalam dalam perspektif Islam (Al-Qur'an).

Keenam, Tesis yang ditulis oleh Suyadi, dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 01 Delangu* (2016). Tesis ini merupakan studi lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Temuan penelitian ini adalah (1). Sistem perencanaan SDM dilakukan dengan melakukan analisis yang dituangkan dalam TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi). (2). Penarikan dan seleksi terhadap GTT dan PTT dilakukan dengan dasar Prestasi yang dimiliki. (3). Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan pengukuran efektifitas keberhasilan dan kegagalan. (4). Evaluasi dengan dilakukan dengan tiga tahap. Tahap evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan evaluasi tahunan.²⁵ Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dan Suyadi adalah Suyadi menjelaskan MSDM (pendidik dan pegawai) dan beberapa problematika dari proses perencanaan, kemudian pelaksanaan dan evaluasi secara umum. Sedangkan penulis fokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan pelatihan), dan penulis juga menjelaskan tentang MSDM dalam perspektif Al-Qur'an dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan.

Ketujuh, Tesis yang ditulis oleh saudara Rahmi Pata dengan judul. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makasar* (2017). Penelitian

²⁵ Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN 01 Delangu Tahun 2016*. Tesis. (Surakarta: Fakultas Ilmu Keguruan dan Tarbiyah Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016), hlm vii.

tergolong penelitian *field research* dengan pendekatan fenomenologi, pedagogis, sosiologis dan psikologis. Hasil temuan dari penelitian adalah sumber daya manusia di SD Unggulan Puri Taman Sari dapat dikategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitas. Penerapan manajemen sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar dilaksanakan dengan baik terutama dalam hal; penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian kinerja menggunakan penilaian kualitatif dan kuantitatif, serta kompensasi/pemberian honor insentif sesuai tugas, beban kerja dan kegiatan guru.²⁶ Letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini mengungkapkan penerapan MSDM pendidik (guru) yang telah baik terealisasi. Sedang penulis fokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan pelatihan), dan MSDM dalam perspektif Al-Qur'an dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan. penulis juga mengungkapkan dalam hasil penelitiannya, dalam realitanya sekolah unggul memang memiliki kelebihan dalam implementasi MSDM tetapi hal itu tidak menutup kemungkinan sekolah tidak memiliki problem yang krusial.

Dari Tesis- tesis yang telah disebutkan, perlu di ketahui posisi penelitian ini adalah untuk penguat penelitian yang sudah ada khususnya yang berkaitan dengan mutu MSDM pendidik. Hasil penelitian yang penulis temukan terfokus pada MSDM pendidik (guru) mulai dari rekrutmen hingga evaluasi (penilaian dan

²⁶ Rahmi Pata, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makasar Tahun 2017*. Tesis. (Makasar: Fakultas tarbiyah dan Ilmu keguruan Islam Pascasarjan Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar, 2017),hlm. vii..

pelatihan), dan MSDM dalam kajian perspektif Al-Qur'an dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*). Fokus teori yang penulis gunakan adalah teori MSDM dan MSDM dalam perspektif Al-Qur'an.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan di lapangan dan penelitian ini termasuk dalam model penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Sedangkan pengertian kualitatif itu sendiri adalah suatu prosedur penelitian yang dihasilkan data deskriptif yang berupa data tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang diamati.²⁷

Pendekatan kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian fenomenologis, dengan alasan mengangkat pendekatan secara ilmiah. Pandangan dalam fenomenologis adalah berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang biasanya dalam situasi tertentu.²⁸

²⁷ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 04.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 17.

2. Obyek dan Subyek Penelitian

Penentuan subyek penelitian dalam arti mempermudah dalam mencari data, dengan menggunakan Purposive Sampling. Menurut Lofland dalam Moleong menjelaskan “Sumber data dalam penelitian kualitatif terdiri dari dua macam yaitu sumber manusia dan non manusia. Data non manusia pada penelitian ini adalah berupa kata-kata dan sumber data tertulis berupa arsip, dokumen sekolah.”²⁹

Sedangkan sumber manusia yang sekaligus menjadi informan adalah: *Pertama*. Kepala sekolah, merupakan manajer sekaligus pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan. Sehingga logis bila kepala sekolah selaku pemimpin dan manajer yang memiliki tugas mengelola seluruh SDM yang ada dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang dicitakan, hal ini digunakan oleh penulis sebagai alasan utama menjadikan kepala sekolah sebagai salah satu sumber data. Kepala sekolah SD INTIS School adalah Mr. Muh Muaddin, M.Pd, beliau menjabat kepala sekolah mulai tahun 2016 hingga sekarang.³⁰

Kedua, waka Kurikulum, adalah guru yang diberi emban untuk mengelola kurikulum oleh kepala sekolah dan mengatur beberapa kegiatan bersama Waka Kesiswaan berkenaan dengan kegiatan sekolah, Waka

²⁹ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 157.

³⁰ Dokumentasi tentang Struktur organisasi SD INTIS School Yogyakarta diambil pada tanggal 25 Juli 2019 di *Office* pukul 13.00. WIB

Kurikulum SD INTIS School tahun 2019 adalah Miss. Khotimah, S.Pd.³¹

Alasan utama menjadikan Waka Kurikulum sebagai sumber data adalah karena begitu seringnya Waka Kurikulum merencanakan dan merealisasikan semua kegiatan sekolah, sehingga muncullah asumsi penulis bahwa, pada waktu yang bersamaan pihak Waka Kurikulum juga bersinggungan dengan semua SDM terkait kegiatan sekolah yang direalisasikan.

Ketiga, dewan guru, yang dimaksud penulis kali ini adalah semua SDM yang terangkum dalam fungsi *Edukators* di SD INTIS School Yogyakarta, kali ini penulis memilih beberapa guru yang memang memiliki masa kerja yang sudah lama dan sudah bersertifikasi dengan harapan guru tersebut mampu memberikan informasi yang maksimal terkait pengelolaan dan regulasi mutu guru (SDM) di SD INTIS School, dan hal ini juga membuktikan salah satu syarat guru bermutu adalah memiliki kompetensi (sudah sertifikasi) dan memiliki komitmen yang bagus (sudah menjadi pegawai tetap yayasan) diantaranya yaitu: Mr. Atok, Mr. Zen, Miss. Fatma dan Mr. Mawardi.³²

3. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena dengan adanya data akan mempermudah untuk menganalisis suatu

³¹ Dokumentasi tentang Struktur organisasi SD INTIS School Yogyakarta diambil pada tanggal 25 Juli 2019 di *Office* pukul 13.00. WIB.

³² *Ibid*,... Dokumentasi tentang Struktur organisasi SD INTIS School Yogyakarta.

permasalahan. Sedangkan pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode *interview*, observasi dan sebagainya.³³

Agar diperoleh data yang valid dalam kegiatan penelitian ini menggunakan metode-metode dalam pengumpulan data yang sesuai dan sistematis. Dalam hal ini penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Metode observasi adalah suatu cara mengadakan penyelidikan dengan menggunakan pengamatan terhadap suatu obyek dari suatu peristiwa atau kejadian yang akan diteliti.³⁴ Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi langsung dengan menghandirkan diri peneliti dalam memperoleh informasi langsung, seperti contoh; peneliti mengamati proses pelaksanaan pembelajaran guru dalam kelas, hal ini dilakukan untuk mengetahui kompetensi pedagogik dan professional guru. Penulis melihat langsung proses evaluasi dan penilaian kepala sekolah dalam mengelola kompetensi guru di masing-masing bidang SDM, yang direalisasikan dalam bentuk *briefing* pagi dan evaluasi berkala yang lain (bulanan, semester dan raker/tahunan).

Dalam hal ini penulis menggunakan Observasi partisipan untuk melengkapi dan mengkaji hasil wawancara yang diberikan oleh informan yang kemungkinan belum holistic atau belum mampu

³³ Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 232.

³⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm.145.

menggambarkan segala macam situasi.³⁵ Partisipasi yang digunakan adalah partisipasi pasif (*pasif participation*). Jadi dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.³⁶

Teknik ini utamanya digunakan untuk studi pendahuluan, seperti observasi suasana sekolah, sarana dan prasarana sekolah, pola kerja dan hubungan antar komponen sekolah dengan berlandaskan aturan, tata tertib sebagaimana tertulis dalam dokumen.³⁷ Selain itu peneliti juga mengamati regulasi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghasilkan sebuah mutu. Seperti rapat persiapan dan evaluasi perkemabangan mutu guru, serta koordinasi antar anggota pendidik dalam pelaksanaan Pembelajaran. Proses observasi ini dilakukan peneliti untuk memperoleh data riil tentang kondisi dan letak geografis SD INTIS School Yogyakarta dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah dan semua anggota dewan guru.

2. Metode *Interview* (Wawancara)

Interview adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang dicari dari sumber data langsung melalui

³⁵ Imron Arifin, "kemampuan kepala sekolah dalam mengelola madrasah ibtidaiyah dan sekolah dasar berprestasi studi multi kasus di MIN Malang I, MI Mambaul Ulum dan SDN Nglak I Batu". Desertas. (Program Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Malang, Malang, 1998), hlm.78

³⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, ..., hlm, 312

³⁷ Sya'roni, "Supervisi Manajajerial Pengawasan Madrasah Di MI Hidayatul Mubtadi'in Rowotamtu Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember Tahun Pembelajaran 2014/2015". (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2015), hlm.69.

percakapan atau Tanya jawab.³⁸ Dengan demikian *interview* merupakan usaha untuk menggali informasi secara lisan dengan cara berinteraksi langsung yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Wawancara dilakukan untuk memperkuat data observasi . wawancara dilakukan kepada Kepala Sekolah (Mr. Muaddin, M.Pd), Yayasan Baituttanwir (Mr. Ahmad Fathoni, M. Pd), Wakil Kepala (Waka) bagian Kurikulum (Mis. Khotimah, S.Pd) dan para dewan guru (Mr. Zen, Mr. Atok, Mr. Mawardi, Miss Fatma). Teknik wawancara yang digunakan dalam peneliti ini adalah wawancara semi terstruktur (*semistructur interview*) yaitu wawancara yang dilakukan lebih bebas di bandingkan dengan wawancara terstruktur.

3. Dokumenter (Dokumentasi)

Metode dokumenter adalah suatu metode pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti.³⁹ Metode dokumenter adalah metode yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data dari berbagai catatan tentang peristiwa masa lampau dalam bentuk dokumen.

Metode dokumentasi ini dilakukan dengan cara menelaah data/dokumen resmi, arsip dan literatur penting yang berkaitan dengan manajemen mutu SDM. Contoh, dokumen struktur organisasi SD INTIS School, dokumen data *educators* SD INTIS School, dokumen

³⁸ Satori Dja'man dan Qomariah Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.130

³⁹ Afifuddin dan Saebani Ahmad, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka setia, 2009), hlm.134.

standar mutu ISO 900/2016 dan beberapa dokumen lain yang tidak bisa dipublikasi oleh penulis karena beberapa alasan internal. Beberapa dokumen penulis paparkan dalam halaman 98, yaitu tentang dokumentasi data guru, karyawan dan siswa SD INTIS School Yogyakarta.

4. Analisa Data

Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasi data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola-pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴⁰ Untuk menyajikan data secara utuh dan koheren. Sedangkan menurut Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁴¹ Aktifitas dalam analisis data, yaitu:

1. *Data Reduction* (reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data

⁴⁰ Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta Cet-21, 2015), hlm. 335.

⁴¹ *Ibid*, ... hlm. 246.

berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

Langkah pertama yang dilakukan dalam analisa data pada penelitian Manajemen Mutu SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS Schooll Yogyakarta yakni pada saat pra lapangan yaitu pengumpulan data yang dilakukan baik melalui observasi awal maupun wawancara kemudian dilanjutkan setelah pengumpulan data pada periode yang lain.

Kemudian Reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu data yang sudah dikumpulkan baik dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisa secara keseluruhan, kemudian informasi difokuskan pada hal-hal yang meliputi profil sekolah, sarana dan prasarana, data SDM dan proses manajemen mutu SDM di SD INTIS School Yogyakarta.

2. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Kegiatan dalam sajian data ini adalah membuat tata hubungan antar data yang dikumpulkn dalam bentuk bagan, matriks atau tabel sehingga data diperoleh dengan mudah dapat dibaca dan

dipahami dengan jelas. Dalam penelitian ini akan dicari hubungan antar perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen mutu SDM di SD INTIS School Yogyakarta.

3. *Conclusion Drawing (verification)*

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang sudah di rumuskan sejak awal tetapi juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan perkembangan penelitian selanjutnya berada dilapangan.⁴²

Kesimpulan atau *verification* dilakukan setelah berbagai data dan informasi terungkap melalui *reduksi* (analisa secara kesseluruhan) kemudian data disajikan dalam bentuk bagan atau matriks.

5. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan triangulasi. Triagulasi data yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu dan juga untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.⁴³

keabsahan data dalam setiap keadaan harus memenuhi: (1) Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, (2) Mendemonstrasikan nilai yang benar, (3) Memperoleh keputusan luar

⁴²Sugiyono, *Metodologi Penelitian ...* hlm, 247- 252.

⁴³ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian ...* hlm. 242

yang dapat dibuat tentang konsisten dan prosedurnya dari temuan dan keputusan-keputusan.⁴⁴

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu. Ada 3 (tiga) teknik triangulasi, *Pertama*, Triangulasi Sumber, *Kedua*, Triangulasi Konsep, dan *Ketiga*, Triangulasi Metode.⁴⁵ Teknik triangulasi pada penelitian ini adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber yang dimaksud adalah membandingkan dan mengecek data yang bersumber dari informasi yang satu dengan yang lainnya yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

Teknik triangulasi sumber itu sendiri mencakup; (1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, (2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, (3) Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, (4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan, (5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁴⁶

⁴⁴ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian*, ... hlm. 248

⁴⁵ *Ibid...*, hlm. 330.

⁴⁶ *Ibid...*, hlm. 178.

Sedangkan teknik Triangulasi Metode meliputi; Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.⁴⁷

Peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber, karena dengan dua teknik tersebut data yang dihasilkan lebih kredibel. Selain itu ada beberapa alasan peneliti penggunaan dua metode tersebut; *Pertama*, triangulasi metode, dengan triangulasi metode ini peneliti melakukan pengecekan derajat kepercayaan dengan teknik pengumpulan data dan sumber data melalui metode yang sama. *Kedua*, selain triangulasi metode juga menggunakan triangulasi sumber untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam Tesis ini sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat dan urutan antar bab dari Tesis, yang dirumuskan secara berurutan dari bab per bab, dengan tujuan agar pembaca dapat mudah dan cepat memahami sekripsi.

Secara garis besarnya dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I yang merupakan bagian pendahuluan, pada bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, kemudian dilanjutkan fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

⁴⁷ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian...*, hlm.331.

BAB II berisi Kerangka Teori mengenai konsep Manajemen Peningkatan Mutu SDM yang berisi sub- bab konsep Manajemen SDM dan sub- bab konsep Mutu SDM.

BAB III berisi tentang Gambaran Umum SD INTIS School Yogyakarta yang meliputi sejarah singkat, identitas sekolah, data guru, karyawan, dan siswa, serta srtuktur kepengurusan sekolah. Bab ini berfungsi untuk memberikan gambaran utuh mengenai SD INTIS School Yogyakarta sebelum melangkah pada pembahasan utama, yaitu ”Manajemen Peningkatan Mutu SDM di SD INTIS School Yogyakarta”.

BAB IV merupakan penyajian data dan analisis yang tersusun dari gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan.

BAB V penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran, bab ini merupakan akhir dari penulisan karya ilmiah dan merupakan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Dan sebagai akhir dari penelitian ini ditutup dengan saran-saran, baik saran yang ditunjukkan kepada sekolah, guru maupun pihak-pihak yang terkait, serta dilampirkan beberapa data pendukung untuk memperkuat hasil otentik penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan tentang manajemen SDM era revolusi industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Urgensi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 perspektif fungsi manajemen di SD INTIS School Yogyakarta yaitu: *Pertama* Perencanaan yaitu; analisa kebutuhan berdasarkan target dan *Quality* (kemampuan siswa), rekrutmen Online melalui Email (intisschooljoga@gmail.com), Seleksi melalui filtrasi berkas pada Email, tes keahlian bidang, wawancara dan kontrak kerja. *Kedua*, Pengorganisaian yaitu; penentuan SDM berdasarkan hasil seleksi, penugasan tugas tertentu dalam struktur organisasi, pembagian tugas sesuai TUPOKSI. *Ketiga*, pelaksanaan yaitu; komunikasi *via Online* (group whatsapp), kepemimpinan (pengelolaan) oleh HRD, Motivasi, pengembangan dan Perbaikan berkala (perbaikan sistem pembelajaran dan infrastruktur). *Keempat*, Evaluasi berupa; kedisiplinan, aktualisasi peraturan sekolah, pembaharuan program kinerja, dan program kegiatan sekolah.
2. Implementasi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta yaitu, (a) Perencanaan SDM berupa: perencanaan kebutuhan, perencanaan keseimbangan mutu (*Quality*), perencanaan SDM (rekrutmen, seleksi dan pemberhentian), dan Perencanaan Pengembangan. (b) Seleksi meliputi: kelengkapan berkas, tes kemampuan melalui Aplikasi dan keahlian bidang, wawancara dan kontrak kerja. (c) Pelatihan dan pengembangan meliputi: pembinaan SDM di masing-masing bidang secara berkala, program minimalisasi sampah kertas, pengembangan Aplikasi Rapot. (d) Evaluasi/penilaian kinerja berupa; kedisiplinan (absensi digital), penilaian kinerja melalui Aplikasi MY Intis, aktualisasi peraturan sekolah: evaluasi tiap bidang

SDM secara berkala. (e) Kompensasi meliputi: pen-gajian melalui bank Muamalat, libur semester dan tahunan, ruang menyusui (*Laktasi*), cuti incidental. (f) Pemutusan hubungan kerja yaitu: habis kontrak (pemberhentian akhir tahun), pemberhentian pada pertengahan kinerja, dan incidental.

3. Faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM era revolusi industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta yaitu (a). Faktor pendukung meliputi; *Pertama*, manajerial atau pengelolaan SDM (adanya regulasi SDM yang diatur oleh HRD mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi hingga pemberhentian). *Kedua*, faktor SDM (mayoritas SDM muda dan *fresgraduate*, bahkan S2). *Ketiga*, Fasilitas yaitu, terpenuhinya fasilitas berupa infrastruktur yang memadai dan bermutu. (b) Faktor penghambat meliputi; *Pertama*, individual atau karakter SDM (sifat malas, egosentris dan kurang tanggung jawab). *Kedua*, Insidental yaitu penghambat karena suatu keadaan yang tak terduga atau teknis.

B. Saran

Untuk SD INTIS School Yogyakarta. Semoga Tesis ini menjadi referensi tambahan untuk dijadikan bahan atau dasar dalam penilaian dan evaluasi lebih lanjut dari segi pengelolaan SDM era revolusi industri 4.0.

Di samping menjadi referensi tambahan, semoga Tesis ini menjadi jendela kaca faktual dalam meningkatkan manajemen atau pengelolaan SDM yang lebih efisien dan efektif demi perkembangan dan kemajuan SD INTIS School Yogyakarta. Dan perlu kiranya kedepan SD INTIS School mempunyai segudang inovasi dan imajinasi yang komprehensif agar menghasilkan perkembangan yang signifikan terus membaik.

Untuk peneliti pribadi, semoga Tesis ini semoga menjadi bahan pembelajaran tekstual riset ilmiah dalam meningkatkan kajian dan khasanah keilmuan di bidang pendidikan pada umumnya, dan riset manajemen pendidikan pada khususnya. Penulis sangat mengharapkan hasil penelitian ini

bisa menjadi sumbangan ilmiah peneliti di bidang kajian manajemen pendidikan yang terfokuskan pada manajemen SDM era revolusi industry 4.0.

Untuk kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Agar selalu ada regulasi terbaru dari riset mahasiswa tentang perkembangan manajemen pendidikan, baik berupa karya ilmiah maupun bacaan ilmiah sebagai bahan konsumsi bagi mahasiswa dalam proses riset pendidikan dan manajemen.



DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Pustaka setia, 2009).
- Ahmad S.Ruky, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*.(Yogyakarta: Penerbit Andi, 2014).
- Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Arifin Zainal, *Tafsir Ayat- Ayat Manajemen Hikmah Idariyah dalam Al- Qur'an*. (Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).
- Arifiin Imron, “kemampuan kepala sekolah dalam mengelola madrasah ibtdaiyah dan sekolah dasar berprestasi studi multi kasus di MIN Malang I, MI Mambaul Ulum dan SDN Nglak I Batu”. (Desertasi, Program Pascasarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Malang, Malang, 1998).
- Edwar Salis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. (Yogyakarta: IRCiSoD,2011)
- Efendi Tue Marihot, *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktitas Pegawai*. (Jakarta: Gramedia, 2009).
- Engkoswara dan Komariah Aan, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2011).
- Faustini Cardoso Gomes: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi. 2000).
- George R.Terry, *Principles of Management* (McGraw-Hil Book Hall, Inc., 2000).
- Handoko Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Personalia* (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta 2013). Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Cet.III; Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005).

- Handoko Han.i T, *Manajemen* (Edisi 2; Yogyakarta: BPFE-UGM, 2011).
- Hardianti, *Manajemen Pengembangan guru SD Muhamadiyah Sapen Yogyakarta* (2016). . (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).
- Hartantik Puji Indah, *Buku Pratis Pengembangan SDM*, (Yogyakarta: Laksana, 2014).
- Hasibuan Melayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).
- Jahara Jaja & Syarbini Amirulloh, *Manajemen Madrasah Teori, Strategi dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2013).
- J.M Juran, *Juran On Quality BY d Design*, (New York: The Free Press, 1992).
- Eko Risdianto, *Analisis Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0*: [https://www. Researchgate.net/publication/332423142](https://www.researchgate.net/publication/332423142). Diakses pada tanggal 09 Agustus 2019.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Peersada, 2016).
- Kopri, *Manajemen Pendidikan 3*, cet. I (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Latifah Ulfi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 1 Megelang Tahun 2017*. (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keguruan dan Tarbiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).
- Machali Imam dan Hidayat Ara, *The Handbook Of Education Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2016).
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* No. 28 Tahun 2016, Pasal 1 poin 2, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 14 Agustus 2016.

- M.Echols John dan Shadily Hassan, *Kamus Inggris-Indonesia* (Cet. XXIII; Jakarta: Gramedia, 1996).
- Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi revisi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008).
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2018).
- Nurdin Diding dan Sibaweh Imam, *Pengelolaan Pendidikan: Dan Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015).
- Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005).
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka. 1976).
- Pata Rahmi, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Kerja Guru di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makasar Tahun 2017*. (Makasar: Fakultas tarbiyah dan Ilmu keguruan Islam Pascasarjan Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar, 2017).
- Prasetyo. B., & Triyanti,U, *Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial*. In *Prosiding SEMATEKSOS 3 “Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.o. 2018”*.
- Rusman, *manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).
- Qomar Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007).
- Samani Muchlas dkk, *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*, (Yogyakarta: Adicta Karya Nusa. 2009).

Shihab Quraish. M, *Wawasan Al- Qur'an Tafsir Tematik Atas Pelpagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2013).

Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi... ,.*

Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bandung: Alfabeta Cet-21, 2015).

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011). Satori Dja'man dan Qomariah Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

Suyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan di SDN 01 Delangu Tahun 2016*. (Surakarta: Fakultas Ilmu Keguruan dan Tarbiyah Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016).

Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja* (Makassar; Alauddin University Press, 2012).

Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. (Yogyakarta: Ar- Ruzz Media. 2016).

Sya'roni, "Supervisi Manajajerial Pengawasan Madrasah Di MI Hidayatul Muhtadi'in Rowotamtu Kecamatan Rambipuji Kabupaten Jember Tahun Pembelajaran 2014/2015". (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2015).

Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajeme Pendidikan*, Alfabeta, 2011).

Suharsaputra Uhar. *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rafika Aditama. 2013).

Syafina Nur Ika, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan DI Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (STAIYO) Analisis Proses*

Rekrutmen dan Pengembangan Profesional Dosen dan Tenaga Kependidikan (2015). . (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Pascasarjana Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

Thoha Muhammad, *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan.* Journal Manajeria Volume 02, Nomer 01 Mei 2017.

Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan,*(Jakarta: PT. Rajagrafindo,2016).

UUD NO 14 Tahun2005 Tentang Guru Dan Dosen.

Usman Husaini, *Manajemen (Teori,Praktik dan Riset Pendidikan.* (Jakarta.PT Ikrar Mandiri Abadi, 2013).

Widodo Teguh Setyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Regrouping SDN Petompon 02).* Journal Education Manajemen 3 (2) 2014.

Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Makassar; Alauddin University Press, 2014).

<https://kbbi.web.id/mutu.com>. Diakses 09 mei 2019.

<https://id.wikipedia.org/wiki/kualitas.com>. Di akses 09 Juli 2019.

Lampiran 01: Prosedur Penelitian

Prosedur Penelitian

| N O | Rumusan Masalah | Subjek Penelitian | Teknik Pengambilan Data | Kerangka Teori (Konsep) | Pertanyaan |
|-----|---|---|--|--|--|
| 1 | Manajemen SDM | 1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Karyawan 4. Murid | 1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi ➤ Keabsahan data menggunakan Teknik Triangulasi Metode dan Teknik. | 1. Fungsi- fungsi Manajemen (Teori Hasibuan) - perencanaan - pengorganisasian - pengarahan - pengendalian - pengembangan - kompensasi - pemeliharaan kedisiplinan - pemberhentian 2. Tujuan Manajemen SDM 3. Ruang lingkup Manajemen SDM | 1. Gambaran SDM 2. Fungsi Manajemen 3. Fungsi Manajemen SDM 4. Tujuan Manajemen SDM 5. Ruang lingkup Manajemen SDM |
| | Manajemen SDM Perspektif Fungsi Manajemen | 1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Karyawan 4. Murid | 1. Wawancara 2. Observasi 3. Dokumentasi ➤ Keabsahan data menggunakan Teknik Triangulasi Metode dan Teknik. | 1. Fungsi- Fungsi Manajemen. (Teori George Tery) - Perencanaan - Pengorganisasian - Pelaksanaan - Evaluasi | 1. Fungsi- Fungsi Manajemen. |

Lampiran 02: Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) ERA REVOLUI INDUSTRI 4.0 DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA

- A. Pelaksanaan manajemen SDM era revolusi industry 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta.
- B. Evaluasi (penilaian) manajemen SDM era revolusi industry 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 03: Pedoman Dokumentasi.

PEDOMAN DOKUMENTASI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

ERA REVOLUI INDUSTRI 4.0 DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA

- a. Struktur Organisasi SD INTIS SCHOOL Yogyakarta.
- b. Dokumentasi tentang karakter pembelajaran SD INTIS School.
- c. Dokumentasi Rapat Kerja Tahun 2019.
- d. Dokumentasi tentang komunikasi dengan *Group whatsapp*.
- e. Dokumentasi ruang IT Sebagai sarana menilai SDM melalui Aplikasi
- f. MY INTIS dan evaluasi kepala sekolah (Raker).
- g. Dokumentasi tentang seleksi praktek keahlian berupa *Microteaching* Edu
- a. *english* (kiri) dan ruang IT.
- h. Dokumentasi tentang pembinaan Jasmani dan pembinaan keahlian dalam
- i. membuat perangkat pembelajaran .
- j. Dokumentasi tentang penilai SDM berupa SK Kepala Sekolah tentang
- a. ketentuan khusus bagi SDM.
- k. Dokumentasi tentang gaji guru dan pegawai (SDM) tertera dalam SK
- l. Kepala Sekolah .
- m. Dokumentasi tentang cuti dan libur SDM tertera dalam SK Kepala Sekolah.
- n. Dokumentasi tentang aturan kedisipinan SDM berkaitan keluarnya
- o. Surat Peringatan (SP) tertera dalam SK Kepala Sekolah.

Lampiran 04: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) ERA REVOLUI INDUSTRI 4.0 DI SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA

Pedoman Wawancara dengan Kepala Sekolah SD INTIS School

Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Moh Muaddin, M.Pd

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor Kepala Sekolah SD INTIS School

Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Urgensi Manajemen SDM era revolusi industri 4.0 Perspektif Fungsi
Manajemen di SD INTIS School Yogyakarta

1. Perencanaan

a. Bagaimana perencanaan dalam manajemen SDM era revolusi di
SD INTIS School?

2. Pengorganisasian

a. Bagaimana pengorganisasian manajemen SDM era revolusi
industry 4.0 di SD INTIS School?

3. Pelaksanaan (penggerak)

a. Bagaimana proses manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0
di SD INTIS School.

b. Bagaimana pelaksanaan manajemen SDM era revolusi industry
4.0 di INTIS School?

4. Evaluasi

- a. Bagaimana proses evaluasi manajemen SDM era revolusi industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta?

B. Manajemen SDM era revolusi industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta.

1. Perencanaan SDM

- a. Bagaimana perencanaan SDM dalam manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School ?

2. Seleksi SDM

- a. Bagaimana seleksi SDM dalam manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School?

3. Pembinaan dan Pengembangan

- c. Apa Program yang sudah dilakukan sekolah untuk menyongsong era revolusi industri 4.0 yang berhubungan dengan manajemen SDM ?
- d. Katanya disini ada sistem guru kontrak, itu bagaimana Mr?
- e. Bagaimana pelaksanaan pembinaan dan pelatihan- pelatihan misalnya disini Mr?
- f. Bagaimana komunikasi dalam manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School.

4. Penilaian SDM

- a. Bagaimana penilaian manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

5. Kompensasi

- b. Bagaimana kompensasi manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

6. Pemberhentian

- a. Apakah ada SDM yang diberhentikan karena sesuatu hal atau dipindah misalnya?

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen SDM era revolusi industry 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta.

1. Faktor Penghambat

- a. Apa faktor penghambat manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School.

2. Faktor Pendukung

- a. Apa Faktor pendukungn manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School.

Pedoman Wawancara dengan Kepala Tata Usaha SD INTIS School Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Ahmad Fathoni, M.Pd

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor Tata Usaha SD INTIS School Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Manajemen SDM era revolusi industry 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta

1. Kompensasi

- a. Bagaimana kompensasi untuk SDM dalam manajemen SDM era revolusi industry 4.0.

Pedoman Wawancara dengan Guru Al- Qur'an SD INTIS School Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Permata Sejuk Kehati, S.Sos

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor UMI SD INTIS School Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Manajemen SDM era revolusi industry 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta

B. Kompensasi

b. Bagaimana prosedur (cara) dalam mengajukan cuti menikah Ustadzah kemaren?

Pedoman Wawancara dengan Guru Al- Qur'an SD INTIS School Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Ahmad Qoyum B, S,Pd

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor UMI SD INTIS School Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Urgensi manajemen SDM era revolusi industry 4.0 perspektif fungsi manajemen di SD INTIS School Yogyakarta

1. Perencanaan

a. Bagaimana proses Rekrutmen hingga kontrak kerja ditetapkan dulu ketika Mr mendaftar ?

Pedoman Wawancara dengan Guru kelas (wali kelas) SD INTIS School Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Mawardi, L.C, M.H

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor Guru SD School Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Urgensi Manajemen SDM era revolusi industry 4.0 perspektif fungsi manajemen di SD INTIS School Yogyakarta

1. Pelaksanaan

a. bagaimana kepala sekolah memberi motifasi kepada guru-guru?

Pedoman Wawancara dengan Guru Olahraga dan Waka Bidang Sarpras

SD INTIS School Yogyakarta

Nama : Adib Habibi

Informan : Rubianto, S.Or

Tanggal : 22 Juli 2019

Lokasi : Kantor Guru SD INTIS School Yogyakarta

Waktu : Pukul, 09.00- 10.00

A. Urgensi Manajemen SDM era revolusi industry 4.0 perspektif fungsi manajemen di SD INTIS School Yogyakarta

1. Pelaksanaan

- a. bagaimana kepala sekola mengelola sarana dan prasarana yang rusak atau ada kendala?



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 05.

TRANSKIP WAWANCARA

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Kantor Kepala Sekolah SD INTIS School
Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Mr. Moh Muaddin, M.Pd

a. Bagaimana proses Pengelolaan SDM di INTIS Mr?

Untuk pengelolaan SDM, kami awali dengan rekrutmen. Menyeleksi semua SDM baru yang masuk dengan kriteria dan keahlian masing-masing. Kemudian kita adakan kesepakatan kerja antara saya sebagai pengelola INTIS dengan SDM baru yang lolos semua tahap seleksi baik tentang formulasi kerja yang ditempati dan masa kerja yang akan disepakati, data inilah yang akan menjadi pertimbangan kami untuk menerimanya dilihat dari latar pendidikan, keahlian dan masa kerja yang disanggupi selama di INTIS. Baru kemudian kita adakan kontrak kerja tertulis bermaterai. Setelah itu kita adakan pelatihan awal dengan mewajibkan magang selama 40 hari kegiatan magang tersebut kita isi dengan pengenalan lingkungan sekolah, bidang pekerjaan yang akan dijalani dan beberapa pelatihan yanglain sesuai bidangnya, contoh jika guru Al- Qur'an harus mengikuti kelas sertifikasi metode UMI untuk menjadi guru Al- Qur'an bersertifikasi metode UMI nantinya. Jika dia guru englesh maka, harus mengeikuti pelatihan- pelatihan English sesuai jadwal. Setelah menjalani masa magang maka SDM bisa berja normal seperti SDM yang lain.

b. Program yang sudah dilakukan sekolah untuk menyongsong era revolusi industry 4.0 yang saat ini sedang booming?

Untuk itu kami mulai membiasakan untuk meminimalisir sampah kertas dengan apa? Yaitu semua undangan, pemberitahuan, himbauan dll. Yang itu ditujukan pada orang tua wali kita gunakan via online yaitu dengan menshare ke masing- masing group kelas melewati komite dan guru kelas masing- masing. karena kami sudah mengelola sedemikian rupa untuk masing- masing kelas memiliki komite yang diantara tugasnya mentransfer informasi dari sekolah dan menjelaskan. Ini juga berlaku untuk semua SDM, jadi memang kami mencoba meminimalkan semaksimal mungkin untuk tidak menggunakan kertas dengan memanfaatkan teknologi. Kami juga sudah lama menggunakan finger prin untuk absensi seluruh SDM dan siswa setiap hari.

c. Bagaimana Tahap perencanaan SDM di SD INTIS School?

Memang jauh- jauh hari kami sudah memutuskan untuk menentukan bagian apa saja yang kira- kira sangat membutuhkan SDM baru dan pihak lembaga juga merekomendasi. Lalu kemudian kami membuka formulasi lowongan SDM baru sedemikian rupa, melalui beberapa tahap seleksi dan persyaratan.

d. Untuk pengorganisasian SDM bagaimana disini Mr?

Kami sudah memplotkan untuk masing bagian dalam pembagian tuganya. Tentunya sesuai dengan *job description* masing- masing misal, jika berhubungan dengan mutu English maka akan di handle oleh *Edu English* yang memang setiap kelas sudah disiapkan satu guru inggis. Jika berhubungan dengan Al- Qur'an sebagai mutu gama islam yang ditonjolkan maka akan berhubungan dengan guru UMMI, yaitu SDM yang memang dipersiapkan untuk mengelola mutu Al- Qur'an bagi siswa SD INTIS School. Begitu juga bila berkaitan dengan Administrasi sekolah harus berhubungan langsung

dengan *Office* yang diberi wewenang oleh sekolah dari awal untuk mengelola segala hal yang berhubungan dengan administrasi sekolah.

- e. Bagaimana proses evaluasi yang Mr lakukan selama menjasi kepala sekolah?

Proses evaluasi itu kita lakukan semata tidak meninjau ulang apakah tujuan sekolah yang sudah dapat terealisasi atau tidak. namun, kami melakukan evalusai demi meng- upgread dan menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Terkadang tujuan yang sudah dibuat di masa lalu itu kurang memberikan efek wah pada konsumen terutama wali murid, hingga kami konsisten untuk mengevaluasi segala bentuk program dan kegiatan sebagai bentuk pembaharuan dan efektifitas.

- f. Katanya disini ada sistem guru kontrak, itu bagaimana Mr?

Memang semua SDM disini awalnya ada beberapa kontrak yang harus dilakukak untuk menjamin komitmen. Dalam kontrak yang telah berlangsung, misal dua tahun. Selama itu kami selaku pengelola akan rutin melakukan evaluasi untuk menentukan kelanjutan kerja SDM tersebut. Apakah akan diteruskan atau putus kontrak. Jika memungkinkan untuk diteruskan maka kami akan memper panjang kontrak dengan berbagai pertimbangan. Dan bila itu hanya menambah beban lembaga karena SDM yang bersangkutan tidak begitu berperan aktif maka terpaksa kami memutus kontrak dengan tidak memperpanjang kontrak di tahun selanjutnya.

Disini kita melakukan seleksi dengan tiga tahap. *Pertama*, dengan seleksi administrasi berupa keseuaian dan kelengkapan berkas, peserta bisa mengirim melalui kantor pos sesuai alamat sekolah atau melalui internet *via email*. *Kedua*, yaitu uji keahlian langsung, bisa praktek mengajar atau praktek keahlian lain yang dimiliki, khusus guru Al- Qur'an dengan teks hafalan dan membaca Al- Qur'an langsung. *Ketiga*, yaitu *interview* (wawancara) dengan pengelola langsung yang

berkaitan dengan keahlian, masa kerja yang disanggupi dan beberapa pertanyaan lainnya sesuai keahlian dan biodata diri.

- g. Bagaimana pelaksanaan pembinaan dan palatihan- pelatihan misalnya disini Mr?

Ada banyak pembinaan dan pelatihan yang kami berikan kepada seluruh masyarakat SD INTIS School mulai dari guru,karyawan, siswa dan orang tua wali selama satu tahun. Beberapa kegiatan tersebut berupa *workshop* untuk SDM, beberapa pelatihan dalam mengasuh anak dengan acara *Parenting* dan *Talk Show* tentang pendidikan anak untuk orang tua wali dan beberapa kegiatan untuk siswa. Misal; *Outing Class, Mabith, Out Bond* dan beberapa kegiatan PHBI lainnya.

- h. Untuk Evaluasi itu bagaimaa disini Mr. pertahun atau persemester atau bagaimana?

Semua bidang yang ada setiap tahun kami evaluasi. Dan datanya itu ada, misal di UMI (mutu Al- Qur'an). Data evaluasi pembelajaran pertahun dan semester ada. Untuk English pun juga ada. Data- data itu kita olah sebagai pertimbangan pada raker tahunan.

- i. Nah, sekarang apakah ada SDM yang diberhentikan karena sesuatu hal atau dipindah misalnya?

Pemberhentian memang ada dan kami terapkan disini. Tapi hal itu jarang kami terapkan karena memang jarang SDM yang melanggar, jika pun ada yang melanggar maka peraturan itu akan berlaku. Ada beberapa tahap sebelum pemberhentian itu dilakukan yaitu; ada peringatan terlebih dahulu kepada SDM yang bersangkutan dan ada beberapa pembinaan khusus kami berikan untuk mengembalikan semangat dan loyalitasnya dalam bekerja.

- j. Terakhir Mr. bagaiman faktor pendukung dan penghambat terlaksananya manajemen SDM ?

Emmhh... manajemen SDM mungkin bisa dikatakan bisa berjalan disini itu ada tiga pokok yang mempengaruhinya yaitu; manajerial atau pengelolaannya, dari SDM itu sendiri dan fasilitas mungkin dapat diartikan infrastruktur. Contoh manajerial, SDM baru kita kelola dari awal masuk rekrutmen, seleksi hingga pembinaan-pembinaan dengan sedemikian rupa. Kemudian kita teken kontrak dan kami serahkan pada coordinator bagian masing- masing sesuai tempat SDM baru tersebut dengan harapan untuk diadakan pembinaan lanjutan sesuai bidang masing- masing oleh coordinator. Kedua dari SDM itu sendiri maksudnya, memang kami prioritaskan SDM yang diterima adalah yang masih muda dan fresgraduate terlebih memiliki pengalaman. Dengan asumsi mereka lebih proaktif dan energic dalam melaksanakan semua tugas- tugasnya. Disamping itu juga banyak SDM kami yang sudah selesai tahap Pascasarjana (S2). Ketiga fasilitas, fasilitas kami maksimalkan dengan memberikan semua bentuk faslilitas untuk mempermudah kegiatan pembelajaran masing-masing bagian.

Salah satu yang menjadi penghambat dalam realisasi manajemen SDM adalah karakter pribadi yang dimiliki oleh masing- masing SDM, misalnya sekolah menganjurkan untuk datang kesekolah pukul 06.30 untuk semua SDM tanpa terkecuali. Namun, dalam kenyataannya masih ada beberapa SDM yang terlambat dengan berbagai alasan yang menungganginya. Hal ini terjadi memang dari karakter sebagaian SDM sulit untuk diajak disiplin. Selain itu juga mungkin penghambat taknislah atau incidental. Misal, ada SDM yang terlambat memang karena ada masalah dengan kendaraan tapi biasanya SDM tersebut tidak pernah telat, atau mungkin karena ada problem teknis lainnya yang kita sendiri tidak bisa memprediksi untuk mencegah atau mengatasi hal tersebut dengan cepat dan tuntas karena beberapa kendala.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Office SD INTIS School Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Pengurus Yayasan : Mr. Ahmad Fathoni, M.Pd

- a. Mr Ahmad saya mau Tanya untuk kompensasi atau gajinyalah di SD INTIS itu bagaimana?

Temen- temen pegawai kami disini itu kami beri gaji lumayan banyak loo, bagi SDM baru kami menyamakan dengan UMR dan bagi pegawai yang sudah lama dan tetap kami samakan dengan pegawai PNS, kalau tidak percaya coba tanyakan pada mereka langsung.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 02 Agustus 2019
Lokasi : Kantor Guru Al- Qur'an Metode UMI
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Guru Al- Qur'an : Miss. Permata Sejuk Kehati, S. Sos

- a. Ustadzah untuk mengajukan cuti nikahnya jenengan kemarean itu bagaimana?

Saya kemaren mengajukan ijin untuk nikah itu diberi dua minggu hari efektif. Jadi sayang cuti mulai tanggal 21 Juli 2019 sampai tanggal 1 Agustus 2019. Kemaren saya juga menanyakan kalau melahirkan misalnya kata Mr Adin (kepala sekolah) itu tiga bulan kayak miss Handa (Educators yang cuti untuk menahirkan) itu tiga bulan cuti.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Kantor Kepala Sekolah SD INTIS School
Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Mr. Ahmad Qoyum Baihaqi, S.Pd

- a. Ustads Qoyum, ustads pernah ditanya masalah masa kerja dan sebagainya yang terkait kontrak kerja?

Sempat saya ditanya masalah masa kerja yang bisa saya jalani. selama berada di SD INTIS School oleh kepala sekolah. Pertanyaan ini muncul ketika saya menjalani proses wawancara dengan pihak pengelola, saat itu saya dalam masa seleksi untuk menjadi anggota SDM baru SD INTIS School bidang pengembangan Al- Qur'an. Sebenarnya pertanyaan itu untuk menjelaskan etimasi magang, pembinaan dan beberapa pelatihan yang harus saya lakukan untuk memiliki mutu yang standar sebagai guru Al- Qur'an yaitu bersertifikasi UMI. Jika pihak sekolah akan memfasilitasi dengan beberapa pelatihan dan pembinaan kepada saya selama satu tahun serta proses adaptasi menjadi guru yang bersertifikat sebagai bukti guru Al- Qur'an yang bermutu, maka sekolah mesarankan untk saya dapat bekerja di SD INTIS School minimal dua tahun. Dengan penjelasan satu tahun untuk pembinaan, bimbingan dan beberapa latihan untuk menjadi guru yang bersertifikasi UMI, sedang yang satu tahun pihak lembaga telah aman menggunakan keahlian saya sebagai guru Al- Qur'an yang bermutu.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Kantor Guru SD INTIS School Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Mr. Mawardi, Lc. M.H

- a. Mr. saya mau Tanya bagaimana kepala sekolah memberi motifasi kepada guru- guru?

Mr.Adin sering memberi kita motivasi untuk memberi pengajaran dengan sistem nurani dan ikhlas, maksudnya anggap semua anak adalah anak kita sendiri jangan bedakan mereka. Rawat dan ajari mereka dengan maksimal seakan kita mengajari dan merawat anak kita sendiri. Karena dengan seperti itu hasil pembelajaran yang kita lakukan akan lebih bagus dan berpengaruh besar pada perkembangan anak selanjutnya serta kehidupan guru akan semakin tenang, karena memberikan proses maksimal pada siswa.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Kantor Guru SD INTIS School Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Mr. Robianto, S.Or

- a. Mr. Atok saya mau tanya, jenengan selaku Sarpras dan guru Mapel Olahraga, kalau ada masalah fasilitas dan sebagainya itu bagaimana penanganannya?

Jika ada keluhan apapun baik itu yang berhubungan dengan kelas, siswa dan fasilitas lain untuk segera menghubungi kami selaku pengelola. Jangan malah di timpal tindih pada guru yang lain atau bahkan menjadi bahan obrolan yang kurang produktif. Segera ada laporan sehingga kami bisa segera menangani misal, AC rusak. kelas bocor atau LCD tidak nyala bila berhubungan dengan fasilitas. Atau yang berhubungan dengan siswa misalnya, jika ada anak yang membutuhkan penanganan khusus langsung dilaporkan sehingga bisa

segera ditangani bersama, bisa guru yang bersangkutan kami sarankan untuk konsultasi dengan psikolog atau langsung kita mendatangkan psikolog anak untuk beberapa waktu seperti beberapa pekan lalu yang telah kita lakukan untuk menangani anak kelas dua.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 22 Juli 2019
Lokasi : Kantor Guru SD INTIS School Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Miss. Endah, S,Pd

a. Apa alasan keluar dari INTIS?

Pertama beban hidup untuk mencari pengalaman dan penghasilan yang lebih, kedua tuntutan orang tua untuk kembali pulang, selain itu ada sebagian alasan khusus misal karena terlalu berat memang mengkondisikan kelas yang sebageian ada anak ABK (Anak Berkebutuhan Khusus) sehingga kelas susah dikondisikan. Nah, ini sebagian beban tersendiri awal saya ngajar disini.

Ada himbauan untuk selalu menghormati dan menggaanggap kalau orang tua yang benar. Misal selalu menyapa orang tua lebih dulu ketika di sekolah. Padahal seharian kami mengkondisikan anak- anak yang begitu luar biasa. Hari sabtu- minggu yang seharusnya libur harus membalas WA satu persatu wali murid. Dan ada sebagian finansial lembur yang sangat minim.

b. Apa yang membuat Miss merasa sangat bosan dan memutuskan untuk keluar dari INTIS?

Yang membuat sangat merasa berat adalah awal- awal kerja di INTIS yaitu berangkat pagi jam 06.00.dan banyak tugas dibebankan pada kami padahal kami masih baru diberi banyak tugas sedangkan guru kelas sibuk sendiri. Hingga akhirnya kami memutuskan keluar,

padahal pada awalnya hanya saya (IRA) dan miss DIAN karena miss dian ingin focus di penyelesaian Tesis sampai saat ini yang keluar 7 sdm inggris yang keluar tidak meneruskan kontrak.

Metode Penelitian : Wawancara
Tanggal : 08 Agustus 2019
Lokasi : Kantor Kepala Sekolah SD INTIS School
Yogyakarta
Waktu : Pukul, 09.00- 10.00
Kepala Sekolah : Mr. Moh Muaddin, M.Pd

c. Bagaimana perencanaan manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Untuk perencanaan manajemen SDM yang jelas kami sesuaikan dengan kebutuhan, artinya kita membutuhkan formasi apa saja untuk mencapai tarjet dan *Quality*, kita mempunyai sasaran mutu disini, untuk anak – anak bisa dan memiliki kemampuan yang bermacam-macam. Nantinya kita mencari SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan anak. Misalnya, guru kelas, guru bahasa inggris, guru Al-Qur'an, dll. Dan juga beberapa pegawai dan karyawan lainnya seperti; petugas perpustakaan, petugas administrasi,tiem IT dll. Pertama memang kita merancang yang seperti itu, apa yang kita butuhkan. Jadi setiap tahun kami membuka formasi, jika belum terpenuhi maka kita akan *open rekrutment* lagi dengan seleksi secara kualitas untuk mengisi bagian yang kosong sesuai bidang masing- masing.Jika rekrutmen sudah selesai maka kita akan mengataturalur kinerja mereka, alhamdulillah semua sudah ada panduannya. Dari SK dan karena kami sistem kontrak , maka disesuaikan dengan kontrak yang disepakati. Kemudian mereka harus bekerja sesuai dengan tupoksi (tugas pokok) masing- masing.

- d. Bagaimana komunikasi dalam manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School.

Untuk komunikasi yang kami jalankan, karena kami mengikuti perkembangan yaitu era abad 21 atau bisa dikatakan era revolusi industry, Kami memaksimalkan komunikasi dan diskusi biasanya dengan memaksimalkan sosial media berupa Whatsapp. Jadi semua SDM sudah sudah kami buat group- group WA (Whatsapp). Misal guru kelas ada group sendiri, guru *english* ada sendiri, guru Al-Qur'an ada sendiri. whatsapp adalah wadah untuk tempat diskusi jika memungkinkan, jadi tidak usah tatap muka, menentukan waktu dan tempat bahkan tanpa menyediakan konsumsi, kami pikir lewat Whatsap juga sangat membantu dan efisien jika waktu- waktu mendesak kita membutuhkan koordinasi antar SDM. Semua SDM juga disyaratkan harus bisa IT, standar ya harus bisa.

- e. Bagaimana sistem kerja (kontrak kerja) manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Sistem kontrak yang kita laksanakan adalah bisa jadi kitaakan perpanjng bisa jadi kita putus hanya satu waktu itu. Kalau sdm tersebut menunjukan kualitas yang bagus, maka akan kita perpanjng di kontrak yang kedua atau bahkan jika memungkinkan akan jadi karyawan tetap. Untuk saat ini kami menggunakan dua cara dalam melamar bekerja disini. Yaitu lewat Email dan langsung datang ke sekolah. Sebenarnya lewat Email atau sosial media ya yang lebih umum lebih simpel dan efisien, karena apa dengan adanya itu kami bisa meminimalisir sampah kertas. Bahkan untuk semua pemberitahuan kepada wali entah pemberitahuan apapun itu, kami usahakan menggunakan email, whatsapp dll. Jadi ketika *open rekrutmen* kita menggunakan email, kita seleksi lewat email itu. bahkan untuk seleksi (tes) kami juga menggunakan computer artinya mereka seleksi menggunakan computer bukan kertas langsung kita rekap disitu . untuk kuesener- kuesener kami juga menggunakan

computer , memang ada ruang IT sendiri dan itu juga biasanya digunakan kegiatan pembelajaran (KBM).

f. Bagaimana proses pembinaan dan pengembangan manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Yang jelas Untuk pembinaan masing- masing bidang berbeda, misalnya untuk guru kelas, guru bahasa inggris, karyawan dan guru Al- Qur'an jelas berbeda, yang jelas semua ada pembinaan dan beberapa pelatihan. Untuk guru Al- Qur'an pembinaannya adalah semacam tahsin dan penguatan metodologi pengajaran Al- Qur'an metode Umi untuk menjadi guru Al- Qur'an yang berkualitas. Sedang guru kelas pembinaannya ya berupa kita ajari membuat perangkat pembelajaran yang baik dengan menggunakan media computer. Bahkan untuk rapot kita simplekan, kita sedang menyusun rencana untuk membuat rapot yang lebih simple. Rapat ini nanti jelas akan berbeda dengan rapot biasanya atau yang di rancang oleh pemerintah, hal ini sudah kita *planing* kan kedepan. Jadi guru tidak usah repot merekap nilai dalam rapot nanti akan berupa aplikasi yang lebih simple dalam meng- input nilai.

g. Bagaimana penilaian manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Untuk penilaian ada beberapa hal yaitu ada tiga: pertama kedisiplinan, yaitu tentang kehadiran guru. Kami sudah menggunakan absensi digital yang di *setting* sedemikian rupa sehingga SDM tinggal melihat dilayar apakah terlambat atau tidak. Yang kedua kinerja. Dalam penilaian ini sebenarnya kami sudah memiliki aplikasi namanya MY INTIS, Aplikasi ini mengidentifikasi SDM dengan kuesener digital. Misal berapa sering anda (guru) membuat RPP, seberapa sering anda mendampingi anak untuk solat dhuhur berjamaah, aplikasi ini diisi oleh guru sepekan sekali dan akan direkap satu bulan sekali. Tetapi untuk sementara Aplikasi itu sedang di non-aktif karena ada pembaharuan dan evaluasi pertanyaan kuesener.

- h. Bagaimana kompensasi manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Beberapa kompensasi memang kami yang rubah misalnya dulu kami tetapkan untuk pulang jam 16.00 untuk semua guru sekarang cukup pukul 15.00. Kami juga membuatkan ruang untuk menyusui bagi guru yang baru memiliki bayi (Laktasi). Untuk kompensasi libur, kami berikan libur bagi SDM yang mau menikah atau melahirkan selama beberapa waktu. Ada juga libur yang diberikan karena *incidental* misalnya istri ya melahirkan atau ada kepentingan lain yang harus meninggalkan sekolah untuk tidak hadir. Dan di sini setiap semester guru juga mendapat jatah libur bersama anak-anak ketika libur semester. Untuk penggajian kami juga mempermudah itu dengan penggajian lewat transfer atau via BANK.

- i. Bagaimana pemberhentian manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Ada beberapa aturan untuk SDM bisa di berhentikan, ada dua kemungkinan. Pertama karena memang habis kontrak di akhir tahun, kalau pemberhentian ini wajar. Karena sudah habis kontrak. Kalau diakhir tahun itu tergantung kebijakan kami dari yayasan, apakah akan menurunkan kontrak berhenti. Kita lihat kinerja dan kualitas yang ditunjukkan selama bekerja. Jika bagus maka sangat mungkin akan diperpanjang kontrak tersebut. Atau bahkan akan dijadikan pegawai tetap. Hal ini sebenarnya semua SDM sudah tau apakah akan diperpanjang atau diberhentikan. Jika akhir tahun pada bulan juni tidak ada tawaran perpanjang maka otomatis akan berhenti. Kalau ada SDM yang di berhentikan ditengah-tengah tahun berarti SDM tersebut tidak disiplin atau bolos beberapa kali berturut-turut maka akan dikeluarkan SP (surat peringatan) satu, SP kedua, SP ketiga, baru kemudian di keluarkan.

- j. Bagaimana proses manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School.

proses pengelolaan SDM kami memiliki HRD, artinya ada bagian sendiri yang mengelola *Human Resource Development* untuk pengembangan SDM secara umum yaitu ada beberapa pembinaan yang diberikan kepada SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian semua SDM, misalnya; olahraga untuk pembinaan jasmani, ada pembinaan rohani berupa pengajian setiap beberapa bulan sekali, ada beberapa pelatihan- pelatihan lain yang tujuannya untuk meningkatkan *skill* mereka dibidangnya contohnya; *Public Speaking*, pembuatan instrument pembelajaran dll. Kami juga ada program refresing keluar untuk semua SDM sudah ada di kalender tinggal kita implementasi.

- k. Apa faktor penghambat manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Tantangan di Abad 21 atau revolusi Industri adalah mungkin di sini kebanyakan guru- guru kami masih muda jika dibandingkan dengan sekolah lain. Jadi untuk pengalaman masih minim. Jadi kami lebih memperbanyak mensupervisi dan pembinaan- pembinaan pengelolaan kelas yang efektif dan pengembangan atau skill kami ada beberapa program khusus. Dan untuk guru muda kesabarannya mungkin kurang, karena masih mudanya itu dan egonya cukup tinggi.

- i. Apa Faktor pendukung manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School

Untuk kemudahannya karena guru- guru kami masih muda kinerja bisa dimaksimalkan dan lebih cepat, tanggap, dan kreatifnya masih tinggi. Karena mereka juga rata- rata masih berada dibawah saya umurnya, untuk diajak belajar dan dinasehati masih mudah. Coba jika mereka diatas saya pasti memiliki idealis tersendiri, jadi jika mereka dituntut untuk belajar masih mudah dan bisa untuk dimaksimalkan.

Dokumentasi Foto Penelitian



Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Sekolah SD INTIS School Yogyakarta



Wawancara dengan Mr. Zen Guru kelas L1 yang sudah Sertifikasi guru



Wawancara dengan Mr. Mawardi Waka Kesiswaan SD INTIS School Yogyakarta



Pelatihan Pembuatan perangkat pembelajaran *English Writing*



Rapat Kerja Tahunan dalam persiapan Tahun Pembelajaran 2020.



Olahraga Pembinaan Jasmani SDM Setiap sebulan sekali (sabtu pahinng)



Proses Seleksi (keahlian bidang dan *microteacing*) SDM baru 2109.



Ruang IT yaitu ruang yang difungsikan untuk proses Penilaian SDM melalui Aplikasi My Intis.



Kegiatan Parenting yang diselenggarakan oleh Komite SD INTIS School Yogyakarta untuk Wali Murid dan *Educators*.



Pelatihan Pembuatan Kurikulum 2018 dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta Dra. Sri Wahyun.



Kepala Sekolah, SDM dan Panitia Pengawas dalam kegiatan pelaksanaan USBN SD INTIS School Yogyakarta 2019.



Seluruh SDM dan Siswa/Siswi SD INTIS School Yogyakarta dalam acara HUT RI 2019.



YAYASAN BAITUTTANWIR
SD INTIS SCHOOL YOGYAKARTA
TERAKREDITASI "A"
Jalan Retno Dumilah 54 Kotagede Yogyakarta
www.intisschoolyogyakarta.sch.id | 0274 4436441



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
033/INTISSchool/VIII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Muadin, M.Pd
Jabatan : Kepala SD INTIS School Yogyakarta
Alamat Instansi : Jl. Retno Dumilah No. 54 Kotagede Yogyakarta

Menerangkan bahwa:

Nama : Adib Habibi
NIM : 17204091007
Prodi/ Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Bahwa nama tersebut telah selesai melakukan penelitian dengan baik dengan judul penelitian "Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0" di SD INTIS School Yogyakarta terhitung dari 14 Mei s.d 19 Agustus 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Agustus 2019
Principal



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS DIRI

Nama Lengkap : Adib Habibi
Tempat / Tgl Lahir : Banyuwangi, 21 November 1994
Alamat : Rt 03/Rw 03, Dusun Perangan, Desa Kradenan,
Kecamatan Purwoharjo, Kabupaten Banyuwangi.
Nomor HP / Email : 085645956955/adibhabibi. Yahoo.co.id
Orang Tua : (Ayah) Sugito dan (Ibu) Hayatun

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal : MI NU 01 Kradenan, Banyuwangi (2001-2006).
Mts Roudlotul Muta'alimin Simbar, Banyuwangi (2007-2009).
MA Darul Uluum Berasan Banyuwangi (2010-2012)
Ponpes Mambaul Uluum Berasan, Banyuwangi (2010-2012).
IAIN Jember (2013-2017).
Ponpes Al-Bidayah Jember (2014-2016).

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. Osis Mts Roudlotul Muta'alimin Simbar, Banyuwangi (2008)
2. Dewan Galang Mts Roudlotul Muta'alimin Simbar, Banyuwangi (2008)
3. Ketua Osis MA Darul Uluum Berasan Banyuwangi (2011)
4. Pengurus Asrama Al-Hikam Ponpes Mambaul Uluum Berasan, Banyuwangi (2011-2012)
5. Pengurus Ponpes Al-Bidayah Jember (2015-2016)
6. Acen Aice (Perhimpunan Mahasiswa Bidikmisi IAIN Jember 2013-2016)

D. PRESTASI/PENGHARGAAN

1. Delegasi Jawa Timur dalam Perkemahan Nasional Pramuka Santri Nusantara. Batam (2012)
2. Riset Kolektif Mahasiswa (RKM) IAIN Jember 2015

E. KARYA ILMIAH

1. Buku
 - a. Manajemen Pendidikan Islam (Tema-tema Esensial)
 - b. Kepemimpinan Pendidikan Islam
2. Penelitian
 - a. Implementasi Manajemen Tatalaksana Pendidikan dalam Meningkatkan Layanan Pembelajaran di Sekolah/Madrasah (Jurnal Shaliha. ISSN 2614-1388).
 - b. Manajemen SDM Era Revolusi Industri 4.0 di SD INTIS School Yogyakarta 2020.
 - c. Implementasi Manajemen Tatalaksana Pendidikan dalam Meningkatkan Layanan Pembelajaran di Madrasah Aliyah Darul Uluum. Banyuwangi 2017.

F. Pengalaman Kera

1. Guru PAI dan Sosiologi di SMK Sirojul Anwar Rambipuji. Jember 2016-2017.
2. Pegawai Part Time di CV. Alfamaret Cabang Ajung Jember 2017.
3. Guru PAI SDN 4 Wringinpitu 2017-2018.
4. KPU Desa Kradenan. Banyuwangi, Pilgub 2018
5. Guru Al-Qur'an di SD INTIS School Yogyakarta 2018-2020.