



Millennial : Jurnal Pendidikan dan Studi Islam
Volume 1, Nomor 2, September 2021
ISSN (*Online*) 2776-0391 ISSN (*Print*) 2776-0391

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PERSPEKTIF *HUMANI RELATION* PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS**

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PERSPECTIVE
OF HUMAN RELATION IN THE ERA OF THE INDUSTRIAL
REVOLUTION 4.0 IN HIGH SCHOOL**

Fauzan¹, Nurul Ulfatin², Mustiningsih³

Email: masfauzan@gmail.com

¹IAI Al-Khairat Pamekasan

²Universitas Negeri Malang

³Universitas Negeri Malang

Abstrak

Revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan yang luar biasa terhadap kehidupan manusia dalam berfikir, hidup, dan berinteraksi. Perubahan ini terutama dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang begitu cepat. Dampak revolusi industri 4.0 turut mempengaruhi pendidikan. Pendidikan yang dianggap sebagai lokomotif perubahan dan perkembangan budaya, dituntut responsif terhadap lahirnya era ini agar mampu bersinergi terhadap melesatnya perkembangan dunia. Untuk menghadapi perubahan semacam ini, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam peningkatan kualitas pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang begitu cepat. Pendekatan *human relation* dapat digunakan dalam manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini memberikan makna dalam memanusiakan manusia dalam sebuah organisasi, sehingga personalia organisasi dapat bekerja dengan nyaman, senang dan puas karena merasa dihargai. Sekolah

Menengah Atas (SMA) sebagai lading pendidikan dalam mendidik siswa diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Dengan pendekatan *human relation* diharapkan SMA mampu menghadapi *revolusi industry 4.0*.

Kata kunci: revolusi industry 4.0, pendidikan, sumber daya manusia, *human relation*.

Abstract

Industrial revolution 4.0 has brought extraordinary changes to human life in thinking, living and interacting. This change is mainly affected by the rapid development of technology. The impact of the industrial revolution 4.0 also influenced education. Education which is considered as the locomotive of change and cultural development, is demanded to be responsive to the rising of this era in order to be able to synergize the rapid development of the world. To deal with this kind of change, human resource management is the main key in improving the quality of education that is able to adapt to the changing times that are so fast. The human relations approach can be used in human resource management. This approach is useful in humanizing human beings in an organization, so that organizational personnel can work comfortably, happily and satisfied because they feel valued. Senior High School (SMA) as an educational field in educating students is expected to be able to manage human resources well. With the human relations approach, it is expected that high schools will be able to face the industrial revolution 4.0.

Keywords: *industrial revolution 4.0, education, human resources, human relations*

Pendahuluan

Gelombang globalisasi melesat begitu cepat seiring dengan cepatnya arus ilmu pengetahuan dan teknologi. Genetika revolusi industri 4.0 seakan membawa lompatan yang begitu dahsyat yang berdampak signifikan terhadap kehidupan manusia. Menurut (Santoso, 2019) kekuatan revolusi industry 4.0 telah menghadirkan ritme kehidupan manusia menjadi begitu cepat berbantuan teknologi. (Schwab, 2016) menyatakan bahwa revolusi industry terjadi pada sekitar tahun 2010an melalui rekayasa kecerdasan dan *internet of thing* sebagai tulang punggung pergerakan konektivitas manusia dan mesin.

Revolusi industry 4.0 berdampak luar biasa terhadap kehidupan

manusia. Era ini telah menghipnotis dimensi kehidupan mereka secara fundamental yang menyebabkan erupsi cara manusia berfikir, hidup dan berinteraksi satu sama lain. Prasetyo dan Trisyanti (2018) menyebutnya era ini telah mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai dimensi, bukan hanya dalam bidang teknologi, tetapi dalam bidang lainnya seperti ekonomi, sosial, politik, dan tentu tak ketinggalan bidang pendidikan.

Fenomena disrupsi telah mewabah secara luas dalam sisi kehidupan manusia termasuk dunia pendidikan. Pengaruhnya yang begitu dahsyat menuntut dunia pendidikan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dalam meningkatkan mutu dan kualitasnya terutama dalam proses pembelajarannya (Budiman, 2017). Era disrupsi ini harus disambut dengan penuh kesigapan agar mampu mengimbangi dampaknya yang telah merangsek ke dalam semua dimensi kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Kata kuncinya adalah tersedianya sumber daya manusia yang mampu menangkal wabah disrupsi dalam menjalankan aktifitas kehidupan termasuk pendidikan dengan berbantuan teknologi sebagai pelatuknya.

Sekolah menengah atas (SMA) sebagai salah satu bagian pendidikan dituntut mampu merespon era revolusi industri 4.0 ini dengan menyiapkan sumber daya manusia yang mampu melahirkan *output* yang memiliki kompetensi unggul yang dapat bersaing di bursa kerja. Menurut Wijayanti dan Turgel (2019) revolusi industri 4.0 menuntut tenaga kerja yang terampil dan berpendidikan tinggi. Namun fakta yang terjadi di lapangan, pasar tenaga kerja di Indonesia didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah yang tidak siap menghadapi era ini. Ketidaksiapan ini karena mayoritas pekerja di Indonesia memiliki tingkat pendidikan dan pengetahuan digital yang rendah. Kelalaian bonus demografi dapat berkontribusi pada penyebab kemiskinan dan pengangguran di masa depan. Selain itu, sistem pendidikan yang tidak mengikuti zaman akan diperburuk keadaan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, hasil pendidikan dan rendahnya kreativitas sumber daya manusia tidak dapat memenuhi tuntutan saat ini. Lebih lanjut Wijayanti dan Turgel menjelaskan bahwa indeks pendidikan Indonesia lebih rendah daripada negara-negara ASEAN lainnya, kecuali Kamboja, Laos, dan Myanmar. Kondisi ini berdampak terhadap lambatnya perekonomian di Indonesia. Kondisi ini menjadi pekerjaan rumah (PR) besar bagi pemerintah Indonesia untuk merevitalisasi pendidikan agar dapat menghadapi era revolusi 4.0. Bobkov, Litvinyuk, dan Ledneva (2016)

menyebutkan seharusnya revolusi industry 4.0 memperkuat bidang pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan karir masa depan. Untuk itu sekolah menengah atas menjadi pijakan awal dalam melahirkan output yang berkompeten.

Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam implementasi pendidikan dalam sebuah sekolah. Karena maju tidaknya pendidikan dalam sebuah sekolah amat bergantung kepada sumber daya manusia yang berperan sebagai operator inti dalam menjalankan proses pembelajaran dan program-programnya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan pendidikan, karena manusia terkadang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan tidak akan dapat tercapai dengan efektif maksimal tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun memiliki alat-alat yang begitu canggih, karena peran manusia dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan oleh teknologi. Karenanya, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik sehingga dapat berperan sesuai dengan fungsinya. Manusia dapat menunjang keberhasilan pembangunan manakala potensi yang ada pada dirinya dikembangkan dan diberdayakan (Kusumaningrum dkk., 2017). Disamping itu, agar sumber daya manusia dapat berfungsi dan menjalankan perannya dengan maksimal, perlu interaksi yang baik di antara personalia dalam pendidikan baik sesama kolega atau antara atasan dan bawahan. Interaksi ini dimaksudkan untuk menghargai nilai kemanusiannya sebagai makhluk sosial. Inilah pendekatan *human relation* dalam manajemen sumber daya manusia.

Human relation bertujuan untuk memperat rasa persaudaraan dan mendapatkan suatu kepuasan dari apa yang telah mereka kerjakan. *Human relation* juga sangat diperlukan dalam lingkungan kerja mulai dari tingkat top management sampai pada tenaga pelaksananya. Amrullah (2018) menyatakan bahwa pendekatan *human relation* dalam organisasi dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam sebuah organisasi sehingga mereka dapat bekerja secara produktif dan mendapat kepuasan baik dalam ekonomi, psikologis dan sosialnya.

Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kunci penentu keberlangsungan pendidikan, karena manusia adalah yang memiliki peran dominan dalam operasional pendidikan. Sumber daya manusia dapat bekerja dengan optimal jika dikelola dengan baik. Untuk itu perlu pengelolaan personalia dengan baik agar mereka dapat bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing. Manajemen personalia atau disebut juga disebut dengan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang berupaya menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan pegawai sehingga menunjang aktifitas organisasi dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Nitisemito (1996) mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah pengelolaan yang secara spesifik bergerak dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan pentingnya personalia organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi, dan kegiatan organisasi dengan jaminan mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat (Tim Pakar Manajemen Pendidikan, 2003). Collingridge dan Ritchie (1979) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang pekerjaan manajemen yang terkait berhubungan dengan manusia, baik secara perseorangan maupun secara kelompok, yang berdampak terhadap efektifitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa terhadap sumber daya manusia sebagai bagian organisasi. Sumber daya manusia dalam sekolah meliputi kepala sekolah, staf, guru, dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah memiliki otoritas penuh dalam pengelolaan personalia sekolah. Menurut Omebe (2014) sumber daya manusia merupakan bagian inti dari sistem organisasi yang dapat memastikan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan keahliannya dalam mencapai tujuan organisasi. Purnama (2016) menyatakan bahwa sumber daya di sekolah akan berdaya guna dan berhasil guna apabila dikelola dengan baik oleh kepala sekolah. Kepala sekolah dan semua *stake holder* menjadi aktor utama dalam menjalankan pengelolaan sekolah baik secara individu maupun bersama. Jadi kepala sekolahlah yang bertanggung jawab menjalankan roda organisasi sekolah.

Agar dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan, sekolah membutuhkan dukungan kepala sekolah serta

karyawan sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat mengembangkan kompetensi, inovasi, dan kreatifitas dirinya, serta berperan sebagai agen perubahan sehingga dapat melihat fungsi-fungsi sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing sekolah. Menurut Thoha (2017) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan sistem kerja dalam lembaga pendidikan. Hal ini berarti manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendayagunakan personal sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan melalui proses yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen secara umum, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Menurut Mulyono (2008), dalam proses implementasinya, manajemen mempunyai tugas - tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas - tugas khusus itulah yang biasa disebut sebagai fungsi - fungsi manajemen. Menurut Terry (2009), terdapat lima kombinasi fungsi fundamental manajemen dalam rangka mencapai tujuan. Kombinasi A terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Kombinasi B terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (*motivating*) dan pengawasan. Kombinasi C terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memberi pengarahan (*directing*) dan pengawasan. Kombinasi D terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi dan memberi peranan. Kombinasi E terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi. Menurut Maujud (2018), dari kelima kombinasi tersebut dapat disaring menjadi tiga fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan.

2. Pendekatan Human Relation dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan *human relation* adalah aliran teori organisasi neoklasik yang muncul sebagai akibat atas ketidakpuasan terhadap teori organisasi klasik yang dinilai sangat kaku dan mengabaikan hubungan manusiawi. Teori organisasi neoklasik memberi perhatian khusus pada aspek psikologis dan sosial pada diri anggota organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok kerja. Tokoh teori ini diawali oleh Elton Mayo pada tahun 1927 yang membentuk aliran

antar manusia (*human relation school*), yang memandang organisasi sebagai sesuatu yang terdiri dari tugas-tugas dari sisi manusia dibanding sisi mesin (Grant, 2010). Teori ini menyiratkan bahwa norma sosial kelompok merupakan kunci utama penentu perilaku kerja seseorang.

Human relation adalah hubungan atau interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain atau dengan sekelompok orang yang berlangsung secara manusiawi (Fauzi, 2011). Menurut Effendy dan Uchjana (2009) makna hakiki dari *human relation* bukanlah *human* dalam pengertian wujud manusia (*human being*), melainkan makna dalam proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain, yang merupakan aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Oleh karena itu, maksud *human relation* adalah hubungan manusiawi atau hubungan insani.

Dalam teori manajemen, *human relation* merupakan titik sentral yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, perlu dipahami pula bahwa inti dari *human relation* adalah manusia. Manusia dalam kaitannya dengan *human relation* merupakan inti dari segala aktivitas yang dilakukan (Zuchairini, 2008). Menurut Effendy dan Uchjana (2009) dalam organisasi atau perusahaan, fokus *human relation* adalah karyawan atau staf yang membutuhkan perhatian dan perlakuan yang manusiawi sesuai dengan harkat dan martabatnya. Dalam penerapan *human relation*, seorang pimpinan perlu memahami sifat dan tabiat bawahannya, mengapa karyawan yang satu berbeda dengan karyawan lain, bagaimana tingkah laku orang yang dipimpinnya dalam kehidupan berkelompok dan bermasyarakat.

Human relation merupakan inti dalam manajemen karena pada hakikatnya proses pencapaian tujuan manajemen harus didukung oleh orang lain. Oleh karena itu, seorang manajer harus mampu berinteraksi secara efektif dengan orang yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang manajer dapat diukur dari kemampuan dan ketepatannya dalam mengadakan *human relation* secara proporsional. Menurut Ukeje (1992), kita perlu memahami sifat organisasi, cara-cara perilaku dan kinerja masing-masing anggota organisasi dalam mempengaruhi kinerja dan efektivitas seluruh organisasi

Proses dalam manajemen menekankan pada aspek rohaniah yang memungkinkan terciptanya kepuasan batin semua pihak. Pemenuhan hak-hak terhadap sesama manusia merupakan faktor utama yang menjadi tolak ukur *human relation* dalam pelaksanaan fungsi manajemen. Sejarah telah mencatat bahwa seiring dengan bertambahnya berbagai bentuk organisasi, semakin banyak pula ilmuwan yang menaruh perhatian pada pertumbuhan teori manajemen, yang menimbulkan kesadaran bahwa manusia dalam organisasi apapun tidak dapat dan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin. (Siagian, 2001)

Dalam teori *human relation*, organisasi lebih menekankan pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini muncul karena ketidakpuasan bahwa yang dikemukakan pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja dalam organisasi. Para manajer masih menghadapi kesulitan-kesulitan karena karyawan tidak selalu mengikuti pola-pola perilaku yang sesuai dengan kriteria perusahaan yang telah ditentukan. Para manajer dirangsang untuk bersikap lebih kooperatif dengan karyawan, memperbaiki lingkungan sosial ditempat bekerja, dan memperkuat citra diri para pekerja secara individual.

3. Pendekatan Human Relation dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA pada Era Revolusi Industri 4.0

Luapan arus teknologi yang mendompleng klise revolusi industry 4.0 menghentakkan kinerja berorganisasi termasuk pendidikan. Pendidikan yang dianggap sebagai motor penggerak evolusi budaya menghadapi tantangan tersendiri atas hadirnya era ini. Era revolusi industry 4.0 seakan melahirkan gap dalam dunia kerja karena peran teknologi yang dominan sehingga menyebabkan berkurangnya interaksi antar pekerja. Prasetyo & Trisyanti (2018) mengatakan bahwa hadirnya era ini tidak bisa dihadapi dengan teknologi yang canggih saja tanpa melibatkan dinamika sosial yang penuh aneka kultur. Teknologi yang mendongkrak daya saing tinggi harus diimbangi dengan kesadaran dan kedewasaan masyarakat dalam menghadapi perkembangan dunia yang begitu cepat.

Era revolusi industri 4.0 yang dimotori derasnya penggunaan teknologi, telah menggerus peran manusia dalam dunia kerja termasuk di dunia pendidikan. Akibatnya manusia bekerja secara marathon tanpa mengenal lelah. Era revolusi industry 4.0 yang digaungkan oleh hukum ekonomi memberikan dampak positif dan negative. Positifnya tentu saja karena dapat memangkas waktu dan tenaga menjadi lebih efektif untuk menggapai target tertentu. Namun, era ini juga mendatangkan dampak negatif karena dapat menguras nilai-nilai kemanusiaan seperti rasa kebersamaan, saling membantu, gotong-royong. Mahmood & Hussin (2018) mengatakan bahwa meskipun revolusi industry 4.0 mendatangkan banyak manfaat, namun era ini menjadi ancaman bagi manusia. Menurut (Prasetyo & Trisyanti, 2018) diantara dampak era revolusi 4.0 adalah ancaman pengangguran yang diakibatkan oleh sistem otomatisasi, rusaknya alam karena eksploitasi industri, dan maraknya hoax akibat mudahnya penyebaran informasi. Padahal dalam kerja organisasi termasuk pendidikan perlu penguatan nilai-nilai kemanusiaan yang dapat menjadi motivasi bagi mereka dalam bekerja.

Secara fundamental revolusi industri 4.0 merubah cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu sama lain. Era ini dapat mendisrupsi aktifitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya teknologi, tetapi juga dalam bidang ekonomi, sosial, politik dan pendidikan (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Untuk menghadapi era ini, ada dua hal yang dapat dilakukan yaitu: pertama penguatan peran pendidikan yang sesuai antara sumber daya manusia dan kebutuhan zaman. Kedua menyiapkan sumber daya manusia yang dibekali dengan nilai-nilai kemanusiaan. Peran pendidikan perlu dipertegas agar menghasilkan output yang *marketable*, terutama sekolah menengah atas yang menjadi katalisator terhadap jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan terhadap bursa dunia kerja.

Sekolah menengah atas (SMA) sebagai bagian dari pendidikan, harus memiliki keunggulan dalam manajemen sumber daya manusia. SMA memiliki peran strategis dalam menyiapkan lulusan yang kompeten, terlebih usia siswa memasuki etape dewasa. Untuk itu ada dua dimensi manajemen sumber daya manusia yang harus dibangun. Dimensi pertama SMA harus memiliki sumber daya manusia unggul yang mampu bekerja secara maksimal yang dibekali dengan kemampuan penguasaan teknologi sebagai alat bantu dalam proses

pembelajaran. Dimensi kedua SMA harus mampu melahirkan lulusan yang siap terjun dalam dunia yang berdaya saing tinggi.

Sumber daya manusia yang unggul dalam sekolah dibutuhkan agar dapat membangun sistem dan budaya organisasi yang baik. Untuk itu diperlukan proses melalui program pendidikan atau pelatihan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan transformasi sosial. Kepala sekolah sebagai leader harus memiliki kepekaan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di sekolah. Perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia merupakan wujud dari nilai *human relation*. Tilaar (1998) menyatakan bahwa ada tiga tuntutan terhadap sumber daya manusia dalam bidang pendidikan pada era revolusi, yaitu sumber daya manusia unggul, terus belajar, dan memiliki nilai-nilai indigenous. Tercapainya ketiga tuntutan ini dapat terpenuhi melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia seharusnya didasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas individu yang berorientasi kemampuan kerja. Menurut Ningrum (2009) untuk mencapainya, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan.

Pengembangan sumber daya manusia di SMA dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *human relation*. Menurut Bethol dkk. (2016) pendekatan ini dilakukan dengan mengarahkan fokus manajerial kearah penekanan antusiasme, moral dan kepuasan kerja staf atau karyawan, bukan hanya produktifitas saja. Dengan pendekatan ini para guru dan staf merasa nyaman bekerja, karena mereka termotivasi dan bersemangat. Dengan kondisi ini, guru dan staf dapat bekerja secara menyenangkan, mereka termotivasi dan puas dengan lingkungan sekolah, pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas kinerja dan mencapai hasil yang maksimal. Menurut Effendy dan Uchjana (2009) *human relation* merupakan komunikasi persuasif berupa tatap muka langsung dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. Komunikasi ini bertujuan untuk menggugah gairah dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang lebih produktif dengan rasa bahagia dan hati yang puas.

Penerapan pendekatan *human relation* di SMA dilakukan dimana Kepala Sekolah sebagai pemimpin menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Daswati (2014) menyebutkan bahwa pimpinan yang baik adalah yang memiliki kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sehingga ia dapat menjaga hubungan baik dan kewibawaannya terhadap anggotanya. Dengan demikian kepala sekolah selaku pimpinan akan selalu berupaya memotivasi guru dan staf untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah juga mengapresiasi prestasi kerjanya, sehingga guru dan staf merasa dihargai. Jika didapati ada guru atau staf berbuat salah, kepala sekolah menegur secara santun, sehingga tidak ada yang merasa dipermalukan dan termotivasi untuk memperbaiki kesalahannya.

Namun tugas kepala sekolah sebagai pimpinan tidak cukup hanya menjalankan roda kepemimpinannya dengan membina komunikasi yang baik dengan bawahannya. Ia juga dituntut responsif terhadap perkembangan zaman yang begitu cepat. Demikian pula kepala sekolah harus mampu merespon terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0, dimana digitalisasi proses pembelajaran menjadi inovasi baru yang tidak boleh ditinggalkan. Perangkat berbasis teknologi informasi akan menjadi penopang sarana dalam mencapai tujuan pendidikan.

Putrawangsa dan Hasanah (2018) mengatakan bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran yang memantik pemahaman yang lebih kaya, mendalam, dan bermakna. National Council Of Teacher Of Mathematics (NCTM) (1991) menegaskan bahwa "*technology should not be used as a replacement for basic understandings and intuitions; rather, it can and should be used to foster those understandings and intuitions*". Artinya bahwa penggunaan teknologi berfungsi untuk meningkatkan penguasaan pemahaman konseptual dan mengembangkan kemampuan intuisi siswa dalam pembelajaran.

Namun demikian penggunaan teknologi dalam pembelajaran diharapkan tidak menggerus nilai-nilai kemanusiaan. Karena bagaimanapun guru tidak tergantikan oleh apapun dalam proses pembelajaran di sekolah. Terlebih lagi di SMA yang mana siswa berada dalam tahap perkembangan kedewasaan. Peran guru tetap diperlukan terutama dalam pembentukan mental dan karakter siswa. Maka pendekatan *human relation* dalam manajemen sumber daya manusia

dapat menghilangkan keawatiran dominasi peran teknologi dalam sebuah sekolah.

4. Penerapan Human Relation Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Atas

Human relation merupakan inti dalam manajemen karena pada hakikatnya proses pencapaian tujuan manajemen harus didukung oleh orang lain. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mampu berinteraksi secara efektif dengan orang yang dipimpinnnya. Interaksi itu diwujudkan dalam bentuk pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Melé (2016) menyebutnya dengan *humanistic management* yang diartikan sebagai kepedulian terhadap orang dan aspek manusia dalam mengelola organisasi. Ini berorientasi tidak hanya untuk mendapatkan hasil melalui orang, tetapi juga, dan terutama, terhadap orang itu sendiri, menunjukkan kepedulian terhadap kemakmuran dan kesejahteraan mereka.

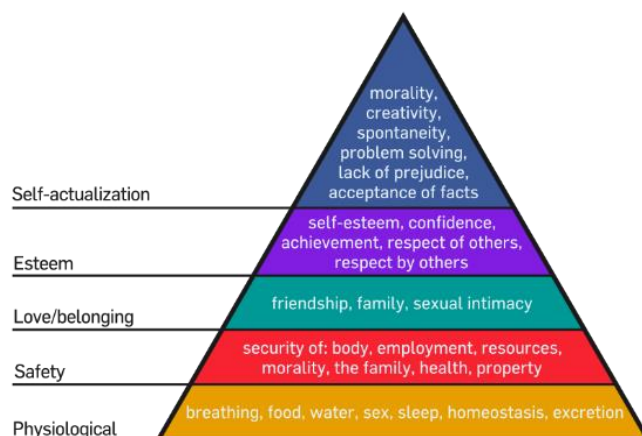
Menurut Melé dan Canton (2014) dalam penerapan Manajemen humanistik perlu mempertimbangkan visi individu termasuk pertimbangan seluruh pribadi, martabat manusia dan hak-hak setiap orang dan pengembangan atau degradasi berkelanjutan yang dialami orang. Singkatnya, visi individu adalah tentang makhluk yang sadar dan bebas, dianugerahi martabat intrinsik. Jauh dari menganggap model individu manusia sebagai pemaksimal kepentingan diri rasional (model *homo economicus*), manajemen humanistik memperhitungkan sejumlah fitur manusia.

Menurut (Pirson & Lawrence, 2010) kepemimpinan humanistik adalah sebuah paradigma kepemimpinan transformatif. Kepemimpinan humanistik secara aktif menyeimbangkan kepentingan pribadinya dan pada saat yang sama membantu pengikutnya. Pemimpin humanistik menginspirasi pengikutnya, merangsang secara intelektual dan melibatkan mereka secara emosional dalam organisasi, memfasilitasi hubungan dan komitmen jangka panjang yang positif untuk tujuan bersama (Davila & Elvira, 2012). Pemimpin humanistik juga harus berkontribusi kepada masyarakat secara luas (Lawrence, 2007). Kepemimpinan humanistik umumnya dipahami sebagai seperangkat prinsip yang berorientasi pada pengembangan pengalaman manusia yang bermakna dan penuh tujuan, dipandu oleh nilai-nilai dasar dan berfokus pada kebaikan bersama. Dalam implementasinya kepemimpinan humanistik berpusat pada

hubungna pemimpin dan pengikut serta mempertimbangkan posisi dan suara individu dalam masyarakat (Rodríguez-Lluesma dkk., 2014).

Kepemimpinan humanistik merupakan internalisasi nilai psikologi baru yang dipelopori oleh Abraham Maslow. Teori psikologi humanistik merupakan gagasan Abraham Maslow yang dinamai psikologi madzhab ketiga. Teori ini merupakan pendekatan psikologi baru yang lebih positif mengenai manusia, nilai-nilai tertinggi, cita-cita, pertumbuhan dan aktualisasi potensi manusia. Maslow mencoba memformulasikan gagasan dua tokoh pendahulu sebelumnya yaitu Sigmund Freud dan John B. Watson (Sukardjo dan Komaruddin, 2009). Teori ini dikenal dengan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau *A Theory of Human Motivation*. Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia meliputi kebutuhan biologis dan psikologis baik materiil maupun non materiil (Hasibuan & Malayu, 2007).

Dalam *need hierarchy teori* disebutkan bahwa ketika kebutuhan dasar manusia terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Sehingga terpenuhi kebutuhan dasar itu akan menjadi motivasi dalam merealisasikan potensi dirinya. (Sari & Dwiarti, 2018). Abraham Maslow terkenal dengan teori Hierarchy of Need (Hirarki kebutuhan). Ia menggunakan pendekatan psikologis dalam memaknai kehidupan manusia. Psikolog humanis mempercayai bahwa setiap manusia memiliki keinginan kuat untuk merealisasikan potensi dirinya, untuk mencapai aktualisasi diri. Ia berpandangan bahwa manusia yang mampu mengaktualisasikan dirinya, memiliki puncak pengalaman melebihi manusia yang tidak mampu mengaktualisaikan dirinya. Maslow menggunakan piramida sebagai peraga untuk memvisualisasi gagasannya mengenai Teori Hirarki Kebutuhan (Sudewi, 2011).



Abraham Maslow dalam Goble (1970) mengemukakan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan pokok. Kebutuhan pokok yang oleh Maslow digambarkan dalam 5 tingkatan berbentuk pyramid tersebut merupakan kebutuhan mendasar secara periodik dimulai dari dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks. Peringkat kebutuhan ini akan terpenuhi jika kebutuhan sebelumnya terpenuhi.

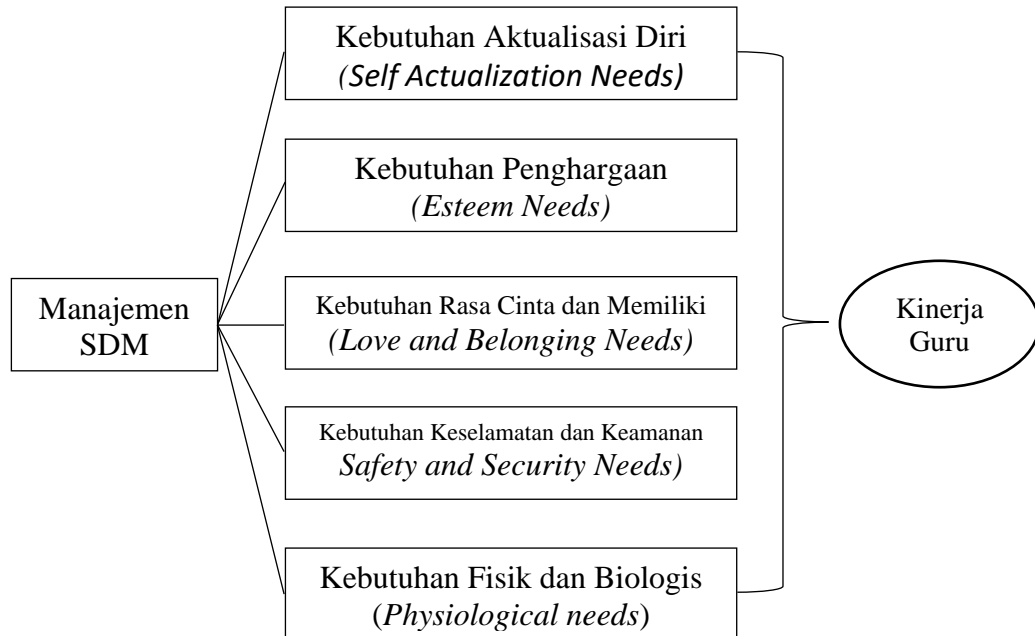
Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow (Poston, 2009)

Berdasarkan gambar tersebut, Maslow menjelaskan bahwa manusia memerlukan kebutuhan menurut tingkat hierarki dari yang paling mendasar hingga yang paling kompleks. Tingkat pertama yang paling mendasar yaitu kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan yang bersifat fisik seperti rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya. Tingkatan kedua yaitu kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan terlindungi, dan jauh dari bahaya. Tingkatan ke tiga yaitu kebutuhan rasa cinta, yaitu kebutuhan rasa cinta dan memiliki seperti kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, diterima orang lain, dan rasa memiliki. Tingkatan ke lima yaitu kebutuhan akan penghargaan, seperti kebutuhan untuk berprestasi, berkompentensi, dan mendapatkan dukungan dan pengakuan.

Dengan terpenuhinya 5 kebutuhan guru yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta dan memiliki, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, maka dapat meningkatkan kinerja guru. Guru dapat bekerja dengan baik karena kebutuhan mendasarnya mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi terpenuhi.

Dengan demikian bila kebutuhan dasar guru terpenuhi, maka

guru dapat mengaktualisasikan potensinya sehingga kinerja guru meningkat. Kesimpulan ini dapat dilihat dalam chart berikut:



Gambar 1. Kerangka Kebutuhan Dasar Guru dalam Manajemen SDM

Begitu juga dalam manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Atas dapat menerapkan teori humanistik ini. Karena bagaimanapun guru tenaga kependidikan yang bekerja di sebuah sekolah adalah manusia yang membutuhkan perhatian, penghargaan, dan sentuhan psikologis dari pimpinannya sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Pirson, Diesmeier, Kimakowitz, dan Spitzeck (2010) individu dalam organisasi memiliki peran sentral dalam pengembangan organisasi. Untuk itu moralitas individu harus diperhatikan karena terkait dengan konsekuensi dan tanggung jawab dalam bekerja.

Jadi SDM di Sekolah Menengah Atas dapat ditingkatkan dengan mengembangkan manajemennya dengan menerapkan teori humanistik memperhatikan kebutuhan mendasar sumber daya manusianya sehingga mereka merasa puas bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah penting dan merupakan aspek psikologi organisasi (Bakotić, 2016). Teori ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Kunchala, 2017) ada

sejumlah cara kepemimpinan organisasi dapat merancang lingkungan yang mencakup motivasi berikut:

1. motivasi melalui tantangan
2. motivasi melalui rasa ingin tahu
3. motivasi melalui kontrol
4. motivasi melalui khayalan
5. motivasi melalui kompetisi
6. motivasi melalui kerja tim
7. motivasi melalui penghargaan

Dalam menerapkan teori humanistik terkait dengan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Menengah Atas menurut Firdaus dan Mariyat (2017) dapat dilakukan dilakukan memerankan guru dalam tiga hal: pertama, sebagai guru yang berperan dalam hal pengembangan intelektual, penguasaan pengetahuan dan kemampuan berpikir. Kedua, sebagai pelatih, peran untuk bermain dalam hal pengembangan keterampilan, keterampilan intelektual, sosial dan fisik-motor. Ketiga, sebagai seorang mentor, peran dalam mengembangkan aspek afektif, mengontrol nilai, sikap, motivasi.

Sekolah menengah Atas adalah tingkat sekolah dimana peserta didik sedang mengalami perkembangan dan berada dalam masa transisi yang dapat diarahkan kepada perkembangan masa dewasa yang sehat. Untuk dapat melakukan sosialisasi dengan baik, remaja harus menjalankan tugas-tugas perkembangan pada usianya dengan baik (Zarkasih, 2017). Maka teori humanistik diharapkan mampu mengontrol perkembangan mental anak usia ini dengan memperhatikan perubahan zaman yang mengalami perkembangan pesat. .

Perkembangan zaman ini perlu direspon dengan menggunakan teknologi sebagai bagian dari perangkat pembelajaran. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran di sekolah dapat meningkatkan kemampuan peserta didik. Dalam kajiannya, Brown dan Jacobsen (2016) membandingkan kepala sekolah yang mengintegrasikan teknologi dan yang tidak mengintegrasikannya dalam pembelajaran. Hasilnya bahwa bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran berdampak positif pada pembelajaran siswa. Demikian juga Odera (2011) menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam pendidikan berfungsi sebagai media pembelajaran yang dapat mengembangkan pembelajaran yang efisien dan efektif yang selanjutnya dapat meningkatkan pengetahuan siswa. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran sebagai bagian dari responsif terhadap era revolusi 4. 0.

Penutup

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Revolusi industry 4.0 telah mendisrupsi kehidupan manusia secara luas termasuk dunia pendidikan. Hadirnya era ini yang ditandai oleh pesatnya perkembangan teknologi harus direspon dengan meningkatkan kualitas pendidikan agar melahirkan lulusan yang *marketable* dan berdaya saing tinggi. Untuk itu yang perlu dilakukan pengelola pendidikan adalah manajemen sumber daya manusia.
2. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengoptimalkan dan mendayagunakan personalia dalam pendidikan secara efektif dan efisien. manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui proses dalam fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan
3. Salah satu pendekatan dalam manajemen adalah pendekatan *human relation*. Pendekatan ini menekankan pentingnya aspek psikologis dan sosial manusia (karyawan) sebagai individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan ini berupaya menciptakan pemenuhan hak terhadap sesama manusia dalam menjalankan tugasnya.
4. Penerapan manajemen sumber daya manusia di sekolah di era revolusi 4.0 dilakukan dengan mengarahkan fokus manajerial yang menekankan antusiasme, moral, dan kepuasan kerja guru, staf, dan tenaga kependidikan sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja karena termotivasi dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Daftar Rujukan

- Amrullah, M. N. (2018). MOTIVASI DALAM KONTEKS HUMAN RELATIONS. *Al-MUNZIR*, 8(1), 59–69.
<https://doi.org/10.31332/am.v8i1.766>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29, 118–130.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bethol, I. C., Kiyai, B., & Kolondam, H. (2016). PENGARUH PENDEKATAN HUMAN RELATIONS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Barat). *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*,

- 3(41), Article 41.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/14327>
- Bobkov, V., Litvinyuk, A., & Ledneva, S. (2016). Moscow Metropolis Labour Market Features: The Requirements of Employers and the Quality of Young Specialists. *R-Economy*, 2, 509–517.
<https://doi.org/10.15826/recon.2016.2.4.047>
- Brown, B., & Jacobsen, M. (2016). Principals' Technology Leadership: How a Conceptual Framework Shaped a Mixed Methods Study. *Journal of School Leadership*, 26(5), 811–836.
<https://doi.org/10.1177/105268461602600504>
- Budiman, H. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 31–43.
<https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2095>
- Daswati, D. (2014). IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Academica*, 4(1), Article 1.
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/academica/article/view/2272>
- Davila, A., & Elvira, M. M. (2012). Humanistic leadership: Lessons from Latin America. *Journal of World Business*, 47(4), 548–554.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.008>
- Firdaus, F., & Mariyat, A. (2017). Humanistic Approach In Education According To Paulo Freire. *At-Ta'dib*, 12, 25.
<https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1264>
- Goble, F.G. (1970). *The third force: the Psychology of Abraham Maslow*. New York : Pocket Books
- Grant, S. (2010). *Human Relations Management Theory Key Terms*.
<https://www.business.com/articles/human-relations-management-theory-key-terms/>
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa
- Kunchala, K. R. (2017, May 11). Impacts & Implication Of Hierarchy Of Needs Theory On HR Management. *MBA Help24*.
<https://www.mbahelp24.com/impacts-implication-hierarchy-needs-theory-hr-management/>
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2017). Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 139–

150. <https://doi.org/10.17977/um027v2i22017p139>
- Lawrence, C. (2007). Lawrence, C. The husbandry of zebrafish (*Danio rerio*): A review. *Aquaculture* 269, 1-20. *Aquaculture*, 269, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.aquaculture.2007.04.077>
- Mahmood, M. F., & Hussin, N. (2018). Information in Conversion Era: Impact and Influence from 4th Industrial Revolution. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), Pages 320-328. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i9/4594>
- Maujud, F. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *JURNAL PENELITIAN KEISLAMAN*, 14(1), 31–51. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Melé, D., Cantón, C., & Cantón, C. G. (2014). *Human Foundations of Management: Understanding the Homo Humanus*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9781137462619>
- Melé, Domenec. (2016). Understanding Humanistic Management. *Humanistic Management Journal*, 1(1), 33–55. <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0011-5>
- NCTM. (1991). *Professional Standards for Teaching Mathematics*. National Council of Teachers of Mathematics, 1906 Association Drive, Reston, VA 22091 (\$25).
- Ningrum, E. (2009). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Odera F.Y. (2011). Integrating Computer Science Education in Kenyan Secondary Schools, *International Journal of Information and Communication Technology Research*, Volume 1, Number 5, (September 2011), 216-220
- Omebe, C. A. (2014). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION: ISSUES AND CHALLENGES*. 6.
- Pirson, M. A., & Lawrence, P. R. (2010). Humanism in Business – Towards a Paradigm Shift? *Journal of Business Ethics*, 93(4), 553–565. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0239-1>
- Pirson, M., Kimakowitz, E., Dierksmeier, C., & Spitzeck, H. (2010). *Reflections on Humanistic Management in Practice – Concluding Remarks*.
- Poston, B. (2009). 308: *Maslow's Hierarchy of Needs*. 7.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DAN TANTANGAN PERUBAHAN SOSIAL. *IPTEK Journal of Proceedings*

- Series*, 0(5), 22-27–27.
<https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Rodríguez-Lluesma, C., Davila, A., & Elvira, M. M. (2014). Humanistic Leadership as a Value-Infused Dialogue of Global Leaders and Local Stakeholders. In N. C. Lupton & M. Pirson (Eds.), *Humanistic Perspectives on International Business and Management* (pp. 81–91). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137471628_7
- Santoso, F. B. (2019). PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 0(0), Article 0.
<http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/365>
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution* [Quality Management Journal: Vol 25, No 2].
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10686967.2018.1436355>
- Sudewi, P. S. (2011). PRILAKU ORGANISASI: SUATU TINJAUAN PERSPEKTIF SEJARAH. *Probisnis*, 4(2), Article 2.
<http://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/309>
- Sukardjo dan Ukim Komarudin. (2009) *Landasan Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 169–182.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>
- Zarkasih, S. (2017). *Memahami Ciri dan Tugas Perkembangan Masa Remaja | Saputro | Aplikasi: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*.
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/pusat/aplikasia/article/view/1362>
- Zuchairini, A. (2008). HUMAN RELATION DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *HUNafa: Jurnal Studia Islamika*, 5(2), 189–200.
<https://doi.org/10.24239/jsi.v5i2.167.189-200>