

# Strategi dan Pendekatan Pengembangan SDM dalam Peningkatan Kemampuan Pribadi dan Kinerja di SDIT Al Muchtar



Lisa Elishabat Ishomuddin<sup>1\*</sup>, Irnie Victorynie<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45, Bekasi, Indonesia

<sup>2</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45, Bekasi, Indonesia

## ABSTRACT

Human resource development (HRD) plays a crucial role in improving the quality of education, particularly in faith-based schools like SDIT Al-Muchtar. This study aims to explore effective strategies for HRD to support the optimization of learning quality in schools. The research employs a qualitative method with a library research approach and in-depth interviews. Primary data was collected through interviews with the school principal, while secondary data was obtained from books, journals, and relevant studies. The data were analyzed using the Miles and Huberman model, which involves data collection, data reduction, and data presentation. The findings indicate that SDIT Al-Muchtar implements HRD strategies through needs-based training, technology integration in teaching, and coaching approaches to enhance the individual capacity of teachers. Despite challenges such as low teacher motivation and limited time for training, measures like providing recognition and rescheduling training programs have proven effective in overcoming these issues. In conclusion, the success of HRD at SDIT Al-Muchtar is supported by the integration of Islamic values with modern technology. This approach not only enhances teacher competence and performance but also creates an adaptive and sustainable educational environment, aligning with the school's vision and mission.

**Keywords:** *Human Resource Development, Teacher Competence, SDIT Al Muchtar*

## ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di sekolah berbasis keagamaan seperti SDIT Al-Muchtar. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi efektif dalam pengembangan SDM guna mendukung optimalisasi kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi pustakadan wawancara mendalam. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan penelitian yang relevan. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Al-Muchtar menerapkan strategi pengembangan SDM berbasis pelatihan sesuai kebutuhan, integrasi teknologi dalam pembelajaran, dan pendekatan *coaching* untuk meningkatkan kapasitas individu guru. Meskipun terdapat tantangan seperti motivasi guru yang rendah dan keterbatasan waktu pelatihan, langkah-langkah seperti pemberian apresiasi dan penjadwalan ulang terbukti efektif dalam mengatasinya. Kesimpulannya, keberhasilan pengembangan SDM di SDIT Al-Muchtar didukung oleh perpaduan nilai-nilai Islami dengan teknologi modern. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, tetapi juga menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan, sehingga mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru, SDIT Al Muchtar*

## INTRODUCTION

Sekolah sering disebut sebagai rumah kedua bagi siswa, tempat mereka menghabiskan sebagian besar waktu untuk belajar dan mengembangkan diri. Lingkungan sekolah yang ideal haruslah aman, nyaman, dan kondusif, memungkinkan siswa untuk berinteraksi tidak hanya dengan guru dan teman sekelas tetapi juga dengan seluruh komunitas sekolah. Untuk menciptakan lingkungan semacam ini, sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada kualitas sumber daya manusia, fasilitas, dan kurikulum yang diterapkan. Langkah-langkah ini bertujuan mendukung proses pembelajaran yang efektif, menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, serta mampu menjadi generasi emas bagi bangsa.

Guru dan tenaga pendidik merupakan elemen kunci dalam menciptakan suasana belajar yang produktif. Mereka menjadi pondasi utama dalam proses pembelajaran yang optimal. Terlepas dari kurikulum yang digunakan, peran

## CONTACT

Lisa.alishobat@gmail.com

## KEYWORDS

*Human Resource Development,  
Teacher Competence, SDIT Al  
Muchtar*

Received: 01/03/2025

Revised: 04/04/2025

Accepted: 16/04/2025

Online: 30/04/2025

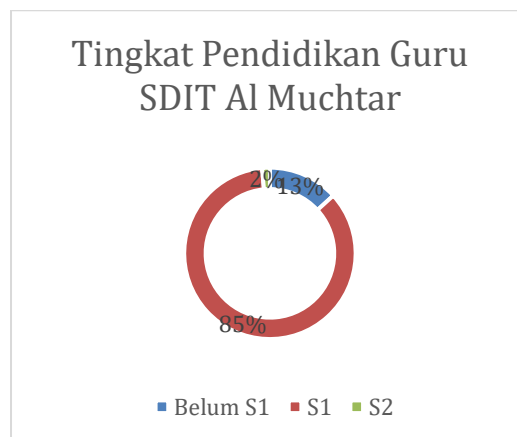
Published: 30/04/2025



Risenologi is licenced under a [Creative Commons Attribution 4.0 International Public Licence](#) (CC-BY 4.0)

guru sangat menentukan keberhasilan siswa, terutama melalui interaksi langsung di ruang kelas. Menurut Absar (2023), peran guru adalah faktor utama dalam keberhasilan pembelajaran. Hal senada diungkapkan oleh Damanik (2019), yang menegaskan bahwa kinerja guru berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru dengan kinerja tinggi tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga memengaruhi hasil yang dicapai siswa. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah dapat menurunkan kualitas pendidikan, memengaruhi motivasi siswa, dan menghambat tercapainya standar pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan kinerja guru harus menjadi prioritas melalui pelatihan, evaluasi, dan penyediaan fasilitas pendukung untuk mendukung peran strategis mereka dalam sistem pendidikan.

Salah satu sekolah yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia adalah SDIT Al-Muchtar, yang terletak di Jalan KH. Muchtar Thabrani No. 32, Bekasi Utara, Jawa Barat. SDIT Al-Muchtar memiliki ciri khas unik dalam program unggulan berbasis keagamaan, yaitu Tahfidz dan Tahsin. Meskipun berada di tengah kota Bekasi, sekolah ini tetap memiliki pondasi keislaman yang kuat, sehingga menarik untuk diteliti bagaimana strategi pengembangan SDM diterapkan di lingkungan sekolah tersebut. Secara umum, input sumber daya manusia di SDIT Al-Muchtar terdiri dari tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari lulusan SMA hingga S2, serta memiliki kompetensi dasar di bidang pendidikan Islam.



Gambar 1. Tingkat Pendidikan Guru SDIT Al Muchtar

Tingkat pendidikan guru di SDIT Al-Muchtar menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 58 orang, sementara terdapat 9 orang yang masih dalam proses menyelesaikan pendidikan S1, dan 1 orang telah menempuh pendidikan S2. Komposisi ini mencerminkan bahwa mayoritas guru telah memenuhi standar kualifikasi akademik yang ditetapkan. Namun, sebagian besar guru telah dibekali dengan sertifikasi keagamaan dan pelatihan mengajar Al-Qur'an. Keberagaman latar belakang dan potensi ini menjadi dasar penting bagi sekolah dalam merancang strategi pengembangan SDM yang tepat sasaran, baik melalui pelatihan rutin, pembinaan karakter islami, hingga penguatan profesionalisme guru dalam mendukung program unggulan sekolah.

Maka dengan melihat komposisi dan potensi SDM yang dimiliki, SDIT Al-Muchtar secara konsisten menjalankan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dan berkelanjutan. Strategi tersebut mencakup pelatihan internal rutin, kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal, serta sistem mentoring antarguru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, sekolah juga mendorong budaya evaluasi diri melalui supervisi akademik dan penilaian kinerja guru secara periodik. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga membentuk karakter guru yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi dasar pendidikan di SDIT Al-Muchtar.

Beberapa peneliti menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah dapat memengaruhi kinerja guru. Salah satunya adalah penelitian Ariyanto (2024), yang membahas pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi yang tinggi, dan tingkat disiplin yang optimal secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan memberikan pengaruh positif secara bersamaan, sehingga menggarisbawahi pentingnya sinergi antar aspek dalam mendukung kinerja guru.

Sementara itu, penelitian lain yang juga relevan datang dari Andika Pramana Nugraha. Dalam penelitiannya, dijelaskan bahwa, pertama, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Hidayatullah Samarinda. Kedua, tidak ditemukan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru di lembaga yang sama. Hasil ini tentu berbeda dengan temuan Andi Ariyanto, sehingga memberikan perspektif

alternatif mengenai dampak lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru maupun pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. (Andika Pramana Nugraha, 2020).

Selain faktor tersebut, penulis berpendapat bahwa kesejahteraan guru juga memainkan peran penting dalam pengembangan SDM di sekolah. Guru yang memiliki kesejahteraan memadai cenderung lebih fokus pada tugasnya dan mampu menciptakan inovasi pembelajaran. Sayangnya, kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, di Indonesia masih jauh dari ideal. Pendapatan yang rendah sering kali memaksa guru mencari pekerjaan tambahan, sehingga mengurangi fokus mereka pada profesi utama. Jika kesejahteraan guru dapat ditingkatkan, mereka akan lebih termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan memberikan kontribusi lebih besar bagi pendidikan.

Dalam menciptakan pengembangan SDM yang berkelanjutan, program yang dirancang harus bersifat sistematis dan tidak hanya menjadi tren musiman. Selain insentif material, apresiasi dalam bentuk lain juga perlu dipertimbangkan untuk menjaga motivasi guru tetap stabil dan bahkan meningkat. Oleh karena itu, tulisan ini akan membahas strategi efektif pengembangan SDM yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan di Indonesia. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Strategi dan Pendekatan Pengembangan SDM dalam Optimalisasi Kompetensi dan Kinerja di SDIT Al-Muchtar.”**

## METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi empiris dan analisis deskriptif. Informasi dalam penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian (Uhar, 2012). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis. Pertama, data primer yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan Kepala Sekolah SDIT Al-Muchtar Bekasi. Kedua, data sekunder yang berasal dari literatur seperti buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema pengembangan SDM. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) digunakan sebagai metode pengumpulan data utama bersama Kepala Sekolah SDIT Al Muchtar pada tanggal 8 November 2024 hari Jumat (Bungin, 2007). Peneliti memilih metode kualitatif karena tulisan ini berfokus pada pemaparan naratif mengenai pengembangan SDM. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan: pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data (Rosyada, 2020).

Penelitian ini juga menerapkan empat jenis triangulasi data sebagaimana dijelaskan oleh Denzin. Pertama, triangulasi sumber, yakni dengan memanfaatkan beragam sumber data dalam satu kajian guna memperkaya sudut pandang. Kedua, triangulasi peneliti (*investigator*), yang melibatkan lebih dari satu peneliti atau ahli dalam proses kajian kelompok untuk memperoleh hasil yang lebih objektif. Ketiga, triangulasi metode, yaitu dengan menggabungkan beberapa teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, serta melibatkan informan yang berbeda untuk memastikan keakuratan informasi. Keempat, triangulasi teori, yaitu penggunaan berbagai sudut pandang teori dalam memahami dan menafsirkan satu rangkaian data secara lebih mendalam (Patton, 2006).

## RESULTS AND DISCUSSIONS

### Profil SDIT Al MUCHTAR



Gambar 2. Foto Sekolah

SDIT Al Muchtar, yang berdiri sejak tahun 2000, adalah salah satu sekolah swasta di Kecamatan Bekasi Utara. Sekolah ini berlokasi di Jalan KH. Muchtar Thabrani No. 32, di atas lahan seluas 1.515 m<sup>2</sup>, dan berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Al Muchtar. Lingkungan sekolah didukung oleh berbagai fasilitas, seperti permainan tradisional, sarana olahraga, serta tanaman buah, hias, dan apotik hidup, yang dimanfaatkan sebagai

media pembelajaran bagi siswa (Paikoh, 2024). Secara geografis, SDIT Al Muchtar memiliki keunggulan karena lokasinya yang strategis, mudah diakses oleh transportasi umum, serta berada di lingkungan yang tenang dan nyaman. Namun, sekolah ini juga menghadapi tantangan berupa pergeseran nilai budaya, di mana gaya hidup metropolis mulai memengaruhi peserta didik, yang cenderung meniru perilaku masyarakat tanpa latar belakang yang jelas. Untuk mengatasi hal ini, SDIT Al Muchtar mengoptimalkan kegiatan berbasis keagamaan, pembentukan akhlak mulia, serta pelestarian seni budaya tradisional melalui berbagai program pengembangan diri. Sebagai langkah nyata, SDIT Al Muchtar berfokus pada peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, melengkapi sarana dan prasarana, membangun kerja sama yang baik dengan orang tua atau wali siswa, serta menyelenggarakan program pengembangan diri yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan masyarakat (Paikoh, 2024).

SDIT Al Muchtar memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang mayoritas didukung oleh tingkat pendidikan yang sesuai dengan tugas masing-masing. Secara keseluruhan, terdapat 68 tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, pada tahun pelajaran 2024/2025, terdapat 9 tenaga non-kependidikan yang terdiri dari 8 petugas kebersihan dan 1 petugas keamanan. Latar belakang pendidikan serta status kepegawaian tenaga kependidikan berkontribusi langsung pada perencanaan dan pelaksanaan program sekolah. Sebagian besar pendidik memiliki kompetensi tinggi dalam proses pembelajaran, termasuk kemampuan dalam menggunakan teknologi. Kompetensi ini mencakup penguasaan strategi pembelajaran yang beragam, implementasi model pembelajaran berbasis proyek, pembuatan media video pembelajaran menggunakan teknologi, serta pemanfaatan platform digital secara efektif (Paikoh, 2024).

### **Faktor Internal dan Eksternal Pengembangan SDM SDIT Al Muchtar**

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Paikoh, Kepala Sekolah SDIT Al-Muchtar, terdapat beberapa faktor penting yang memengaruhi kebijakan pengembangan SDM di sekolah ini:

#### **Faktor Internal**

##### **a. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan dirancang sebagai upaya strategis untuk mendukung pencapaian visi dan misi sekolah, yang pada dasarnya berfokus pada pembentukan lulusan berkualitas, kompeten, dan berkarakter Islami. Setiap strategi yang diterapkan dalam pengembangan SDM haruslah berakar pada visi dan misi tersebut, sehingga langkah-langkah yang diambil dapat berjalan sejalan dengan tujuan utama lembaga. Di lingkungan pendidikan, visi dan misi bukan sekadar elemen formalitas, tetapi merupakan fondasi penting yang memandu seluruh aktivitas operasional sekolah. Visi menggambarkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai, sedangkan misi menjabarkan langkah-langkah konkret yang harus ditempuh untuk mencapainya. Oleh karena itu, implementasi visi dan misi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, bukan hanya sebagai konsep abstrak yang tidak diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Visi dan misi berfungsi sebagai pedoman operasional yang mengarahkan setiap program, kebijakan, dan aktivitas sekolah untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dalam konteks pengembangan SDM, hal ini berarti setiap pelatihan, evaluasi, maupun inisiatif peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan harus dirancang untuk mendukung misi sekolah dalam membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas. Misalnya, jika visi sekolah adalah mencetak generasi Islami yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, maka program pengembangan SDM harus mencakup pelatihan berbasis teknologi yang sejalan dengan nilai-nilai keislaman (Patmawati, dkk., 2023). Dengan demikian, setiap langkah, pergerakan, dan program yang direncanakan sekolah harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga. Hal ini memastikan bahwa semua kegiatan yang dilakukan bukan hanya efektif, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan bagi pencapaian tujuan jangka panjang sekolah. Komitmen untuk menjalankan visi dan misi dengan konsisten akan menciptakan ekosistem pendidikan yang terarah, berkelanjutan, dan adaptif terhadap tantangan zaman.

##### **b. Kebutuhan Spesifik SDM Sekolah**

Program pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik, seperti penguasaan Kurikulum Merdeka, inovasi pembelajaran, dan administrasi berbasis teknologi. Program pelatihan dan pengembangan di lingkungan sekolah dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik. Hal ini dilakukan dengan tujuan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memastikan efektivitas pembelajaran serta mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Salah satu fokus utama adalah penguasaan Kurikulum Merdeka, di mana para guru dibekali dengan pemahaman yang mendalam mengenai prinsip, struktur, dan penerapannya dalam proses pembelajaran. Pelatihan ini

meliputi penyusunan modul ajar, strategi pembelajaran yang adaptif, serta integrasi nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila dalam setiap mata pelajaran.

Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, maupun sikap seseorang. Di sisi lain, pengembangan adalah proses persiapan individu untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (2013), sebuah organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada produktivitas, pendidikan, dan pelatihan. Hal ini disebabkan karena pelatihan mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan juga merupakan upaya strategis yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian individu. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu pegawai memahami peran mereka dengan lebih baik, meningkatkan rasa percaya diri, dan mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien. Kesadaran akan pentingnya pelatihan mendorong organisasi untuk melaksanakannya secara berkesinambungan, yang pada akhirnya akan menciptakan pegawai yang mampu memberikan kontribusi maksimal kepada institusi tempat mereka bekerja.

Selain itu, inovasi pembelajaran menjadi salah satu aspek penting dalam pengembangan tenaga pendidik. Guru diberikan pelatihan untuk menerapkan metode pembelajaran berbasis proyek (project-based learning), penggunaan media kreatif seperti video interaktif, serta pendekatan yang mendorong keterampilan berpikir kritis dan kolaboratif pada siswa. Pelatihan ini dirancang untuk menciptakan suasana belajar yang menarik dan relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam era digital, administrasi berbasis teknologi juga menjadi bagian integral dari program pelatihan. Guru dilatih menggunakan platform digital untuk mendukung kegiatan administrasi, seperti pembuatan laporan, analisis hasil belajar siswa, serta pengelolaan materi ajar. Pemanfaatan teknologi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mempermudah guru dalam memantau dan mendukung perkembangan siswa secara lebih terstruktur. Lebih jauh lagi, program pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi non-teknis seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan pengelolaan kelas. Semua ini dilakukan untuk menciptakan tenaga pendidik yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga mampu menjadi panutan bagi siswa. Pendekatan berbasis kebutuhan ini memastikan bahwa setiap pelatihan memberikan dampak nyata pada kualitas pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik. Dengan strategi ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, adaptif, dan sesuai dengan tuntutan perkembangan dunia pendidikan modern.

## **Faktor Eksternal**

### **a. Aturan dan Kebijakan Pemerintah**

Kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan, seperti implementasi Kurikulum Merdeka, berperan sebagai landasan utama dalam merancang program pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kebijakan ini tidak hanya menjadi pedoman dalam perencanaan akademik, tetapi juga memengaruhi pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan lainnya. Abidin (2006) menjelaskan bahwa kebijakan adalah keputusan yang diambil oleh pemerintah yang bersifat umum dan berlaku untuk seluruh anggota masyarakat. Kebijakan tersebut berupa peraturan tertulis yang mengandung keputusan formal dari sebuah organisasi, yang bersifat mengikat dan mengatur perilaku dengan tujuan menciptakan nilai-nilai baru dalam masyarakat. Selain itu, kebijakan pendidikan berfungsi sebagai acuan dalam menciptakan perubahan yang terstruktur dan sistematis, baik dalam pembelajaran maupun dalam pengelolaan pendidikan itu sendiri. Menurut Dunn (1999), kebijakan menjadi pedoman utama bagi individu atau kelompok dalam bertindak. Oleh karena itu, setiap kebijakan yang diterapkan, termasuk yang berkaitan dengan pendidikan, harus mampu mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih besar, yaitu menciptakan masyarakat yang lebih maju, berdaya saing, dan sesuai dengan perkembangan zaman.

Kebijakan pendidikan seperti Kurikulum Merdeka, yang menekankan pada fleksibilitas, pemberdayaan siswa, dan penguatan karakter, berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan seluruh pihak terkait dalam pendidikan, mulai dari pemerintah, penyelenggara pendidikan, hingga peserta didik. Dengan adanya kebijakan yang jelas, setiap program pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan akan lebih terarah, sesuai dengan kebutuhan zaman, dan mampu menjawab tantangan dunia pendidikan yang semakin berkembang. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kualitas SDM di sektor pendidikan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **b. Sosio-Budaya Masyarakat**

Lingkungan masyarakat turut memengaruhi kebutuhan sekolah dalam menyesuaikan pendekatan pengajaran dan pembelajaran. Dewantara (2010) menjelaskan bahwa lingkungan sosial terdiri dari tiga aspek utama, yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan masyarakat. Lingkungan keluarga dianggap sebagai faktor pertama dan paling penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan seseorang. Sementara itu, lingkungan sekolah adalah lingkungan pendidikan formal yang memiliki peran vital dalam mendidik dan membimbing moral serta perilaku anak. Lingkungan masyarakat, yang merupakan lingkungan ketiga setelah keluarga dan sekolah, juga berperan penting dalam pendidikan anak, baik dalam hal cara menyelesaikan masalah, tingkah laku, maupun pembentukan moral. Lingkungan sosial adalah elemen yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia, karena tanpa dukungan dari lingkungan sekitar, seseorang akan kesulitan berkembang secara optimal. Lingkungan sosial yang kurang mendukung dapat mempengaruhi pola pikir dan sikap individu, sehingga berdampak negatif pada perkembangan pribadi mereka.

### c. Perkembangan Teknologi dan Ilmu Pengetahuan

Kemajuan teknologi yang pesat telah mendorong dunia pendidikan untuk memanfaatkan berbagai alat digital, seperti Canva, sebagai pendukung dalam proses pengajaran. Penggunaan Canva memungkinkan guru untuk menciptakan materi pembelajaran yang lebih menarik, interaktif, dan mudah dipahami oleh siswa. Platform ini juga membantu guru mengekspresikan kreativitas dalam merancang media pembelajaran, sehingga mampu meningkatkan minat dan keterlibatan siswa selama proses belajar. Menyadari pentingnya teknologi dalam dunia pendidikan, SDIT Al-Muchtar menjadikan pelatihan berbasis teknologi sebagai salah satu fokus utama dalam program pengembangan sumber daya manusia (SDM). Guru-guru dilatih untuk menguasai berbagai alat digital, termasuk Canva, platform manajemen pembelajaran daring, dan aplikasi pendukung lainnya. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga memperkuat adaptasi mereka terhadap perkembangan teknologi yang terus berkembang setiap hari.

### Strategi Pengembangan SDM SDIT Al Muchtar

SDIT Al Muchtar adalah salah satu contoh lembaga pendidikan yang berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia di lingkungannya. Sekolah ini mengimplementasikan berbagai langkah strategis yang tidak hanya unik tetapi juga memberikan dampak signifikan terhadap kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Berbagai metode yang diterapkan, seperti pelatihan berbasis kebutuhan, program pengembangan berbasis teknologi, dan kegiatan pendampingan individual melalui *coaching* menjadi ciri khas yang membedakan sekolah ini.



Gambar 2. Cambridge English Professional Development Training



Gambar 3. Pelatihan *Leadership*

### Pelatihan Berbasis Kebutuhan

SDIT Al-Muchtar menerapkan strategi pelatihan berbasis kebutuhan (*needs-based training*) sebagai upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik secara tepat sasaran. Pelatihan ini disusun berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru, observasi kelas, serta masukan dari kepala sekolah dan tim pengembang kurikulum. Fokus pelatihan tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi pedagogis dan profesional, tetapi juga kemampuan mengajar Al-Qur'an menggunakan metode khusus seperti *Ummi* dan *Tilawati*. Selain itu, pelatihan juga disesuaikan dengan tema pembelajaran tematik terpadu dan penguatan nilai-nilai karakter Islami. Strategi pengembangan SDM ini menjadi lebih relevan terhadap tantangan aktual di lapangan dan mampu menjawab kebutuhan riil proses pembelajaran di kelas.

### Integrasi teknologi dalam pembelajaran

Sebagai respons terhadap tuntutan zaman dan kemajuan digital, SDIT Al-Muchtar mulai mengintegrasikan teknologi dalam strategi pengembangan SDM, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru didorong untuk memanfaatkan *platform digital* seperti *Google Workspace for Education*, *Canva for Education*, dan *Learning Management System (LMS)* sederhana untuk membuat materi ajar yang menarik dan interaktif. Pelatihan khusus terkait penggunaan teknologi juga diberikan agar guru tidak hanya mampu mengoperasikan perangkat, tetapi juga mampu mendesain pembelajaran digital yang sesuai dengan karakter siswa. Langkah ini membantu guru menjadi lebih adaptif terhadap transformasi digital, meningkatkan efektivitas pengajaran, serta menciptakan suasana kelas yang lebih dinamis dan partisipatif. Integrasi ini juga mendukung pencapaian profil pelajar Pancasila yang salah satu aspeknya adalah kemampuan literasi digital.

### Pendekatan *Coaching* untuk Meningkatkan Kapasitas Individu



Gambar 4. Musyawarah Kerja

Selain pelatihan kolektif, SDIT Al-Muchtar menerapkan pendekatan *coaching* sebagai strategi pengembangan kapasitas individu guru. *Coaching* dilakukan oleh kepala sekolah dan guru senior secara rutin, dengan fokus pada pendampingan personal dalam menghadapi tantangan mengajar dan pengelolaan kelas. Dalam sesi *coaching*, guru diberikan ruang untuk merefleksikan praktik mengajar mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta merumuskan solusi yang aplikatif dan sesuai konteks. Pendekatan ini membangun relasi yang positif dan saling mendukung antar pendidik, serta mendorong pertumbuhan profesional yang lebih mendalam dan berkelanjutan. *Coaching* juga menjadi sarana efektif dalam mentransformasikan nilai-nilai budaya kerja sekolah, seperti tanggung jawab, integritas, dan inovasi ke dalam praktik nyata sehari-hari.

### **Pendekatan dan Metode Pengembangan SDM SDIT Al Muchtar**

Beberapa pendekatan pengembangan SDM yang diterapkan di SDIT Al-Muchtar berdasarkan hasil wawancara dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### **1. Pelatihan dan Workshop**

Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan guru, seperti penguasaan materi Kurikulum Merdeka dan penggunaan teknologi untuk pembelajaran. Karena guru yang baik ialah guru yang terus belajar.

#### **2. Peningkatan Pendidikan Formal**

Guru didorong untuk memiliki minimal gelar S1, yang menjadi standar kompetensi di sekolah. Hal ini dilakukan guna memberikan bekal ilmu dan pengalaman yang cukup bagi para guru.

#### **3. Coaching**

Pendampingan individual bagi guru yang menghadapi hambatan dalam pengajaran. Coaching membantu guru mengatasi permasalahan spesifik, meskipun tidak sepenuhnya menyelesaikan masalah. Coaching ini dilakukan baik antara guru maupun dengan kepala sekolah. Sehingga iklim saling berbagi ilmu dan pengetahuan tercipta di SDIT Al Muchtar.

#### **4. Rotasi Posisi Kerja**

Guru diberi kesempatan untuk merasakan tanggung jawab di posisi lain, sehingga memahami tantangan dan berkontribusi dalam menciptakan solusi inovatif. Diadakannya rotasi guru dan rotasi jabatan agar tercipta suasana baru di SDIT Al Muchtar. Karena iklim yang baru akan sangat mempengaruhi efektivitas pembelajaran.

#### **5. Uji Kompetensi**

Evaluasi secara berkala dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dan kemajuan SDM. Evaluasi ini dilakukan guna mengetahui adanya kendala yang dialami guru, bukan bertujuan mencari kesalahan guru, yang akan berakibat fatal pada motivasi guru sendiri. Sehingga ketika diadakan evaluasi, guru tidak merasa keberatan dan tertekan

### **Tantangan dalam Implementasi Pengembangan SDM SDIT Al Muchtar**

Dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, SDIT Al-Muchtar menerapkan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Strategi ini dirancang sejalan dengan prinsip-prinsip dasar dalam teori manajemen SDM strategis, yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM sebagai aset utama organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Salah satu pendekatan utama yang digunakan sekolah adalah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala, baik dalam bentuk pelatihan internal yang difasilitasi oleh pimpinan sekolah maupun pelatihan eksternal yang melibatkan lembaga profesional di bidang pendidikan dan keislaman. Program ini dirancang untuk memperkuat kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan spiritual para guru—sejalan dengan standar kompetensi guru yang ditetapkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Dalam mengatasi kendala umum dalam pelaksanaan pelatihan, seperti rendahnya motivasi guru dan keterbatasan waktu akibat padatnya jadwal mengajar, sekolah menerapkan strategi yang bersifat adaptif dan solutif. Berdasarkan pendekatan teori two-factor motivation dari Herzberg, SDIT Al-Muchtar memanfaatkan faktor motivator, seperti pemberian penghargaan dalam bentuk sertifikat, insentif, dan apresiasi publik kepada guru yang aktif mengikuti pelatihan. Sekolah juga menyusun jadwal pelatihan yang fleksibel, misalnya diadakan pada sore hari, akhir pekan, libur sekolah, atau secara daring agar tidak mengganggu tanggung jawab utama guru di kelas. Di samping itu, integrasi pelatihan ke dalam kegiatan rutin sekolah, seperti rapat bulanan, workshop tematik, atau diskusi kelompok guru, menjadi bagian dari strategi efisiensi waktu sekaligus membangun budaya belajar kolaboratif.

Strategi pengembangan SDM di SDIT Al-Muchtar juga mengacu pada teori *Human Capital*, yang memandang peningkatan kualitas individu sebagai investasi jangka panjang bagi kemajuan institusi (Indriya et al., 2022). Oleh karena itu, selain fokus pada pelatihan teknis dan metodologis, sekolah juga memberikan ruang bagi pengembangan

soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen kelas berbasis nilai-nilai Islam. Mentoring antarguru dan *coaching* oleh kepala sekolah menjadi mekanisme pembinaan yang berfungsi untuk meningkatkan kapasitas individu secara lebih personal dan kontekstual (Madin, 2021). Melalui pendekatan ini, SDIT Al-Muchtar tidak hanya menyiapkan guru yang kompeten dalam mengajar, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya profesionalisme, loyalitas, dan semangat berinovasi. Strategi ini memperlihatkan bahwa pengembangan SDM tidak dilakukan secara insidental, tetapi menjadi bagian integral dari perencanaan strategis sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh.

### Peran Teknologi dalam Pengembangan SDM

Teknologi memainkan peran besar dalam mendukung program pengembangan SDM. Contoh sukses penerapan teknologi di SDIT Al-Muchtar meliputi:

1. Pelatihan Canva untuk membuat materi pembelajaran menarik.
2. Penggunaan teknologi dalam pelatihan Kurikulum Merdeka, yang meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran.

Memasuki Era 4.0, setiap individu dituntut untuk memiliki kemampuan yang adaptif dan siap menghadapi perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks ini, Era Milenial mengharuskan manusia untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam hampir semua bentuk kegiatan, pekerjaan, jasa, usaha, dan industri. Teknologi bukan hanya menjadi alat bantu, tetapi juga menjadi kebutuhan utama dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari. Oleh karena itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi menjadi sangat penting, terutama bagi sumber daya manusia (SDM) agar mereka dapat tetap relevan dan sukses di tengah tantangan era digital ini.

Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Siswoyo (2018) mengemukakan tiga hal penting yang perlu diperhatikan oleh semua pihak terkait, terutama di dunia pendidikan dan industri. Pertama, kualitas SDM. Di era ini, SDM harus dilatih dan dibekali dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang sangat bergantung pada teknologi digital. Penguasaan teknologi menjadi salah satu keterampilan kunci yang harus dimiliki oleh setiap individu agar dapat bersaing dan sukses dalam berbagai sektor. Kedua, kuantitas SDM yang kompeten. Tidak hanya jumlah yang cukup, tetapi kualitas dari SDM yang tersedia juga harus sesuai dengan kebutuhan industri yang semakin berkembang. Pendidikan dan pelatihan harus mampu menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya banyak, tetapi juga memiliki keterampilan yang tepat untuk menghadapi dunia kerja yang berbasis teknologi. Ketiga, distribusi SDM yang berkualitas masih menjadi tantangan besar. SDM yang terampil dan kompeten harus dapat tersebar merata di berbagai sektor dan wilayah, sehingga tidak ada kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi di seluruh lapisan masyarakat.

Dalam menghadapi perubahan ini, dunia pendidikan harus beradaptasi dengan cepat dan menyeluruh, terutama dalam hal pengembangan SDM (Husaini & Sutarna, 2021). Inovasi dalam pembelajaran menjadi kebutuhan yang mendesak, karena cara belajar yang konvensional di ruang kelas tidak lagi cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan di era digital ini. Pendidikan harus lebih fleksibel, memungkinkan siswa belajar tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga melalui berbagai platform online dan metode pembelajaran jarak jauh. Pendidik, sebagai bagian dari SDM pendidikan, juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi. Mereka harus menguasai teknologi untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih interaktif dan inovatif (Alwy, 2022).

Namun, selain penyesuaian terhadap teknologi, hal penting lainnya yang perlu diperhatikan di Era 4.0 adalah pengembangan perilaku positif di kalangan siswa dan pendidik. Meskipun teknologi memberikan kemajuan yang pesat, nilai-nilai etika dan moral yang kuat harus tetap dijaga. Keseimbangan antara kemajuan teknologi dan pengembangan perilaku individu yang mengutamakan etika sesuai dengan kultur bangsa Indonesia menjadi sangat krusial (Sudiantini et al., 2023). Di tengah perubahan zaman yang cepat, menjaga jati diri bangsa dan menanamkan nilai-nilai budaya yang positif sangat penting untuk membentuk karakter generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga beretika dan bertanggung jawab dalam menggunakan teknologi. Pendidikan yang baik di Era 4.0 tidak hanya bertujuan menciptakan individu yang terampil secara teknis, tetapi juga yang memiliki integritas, rasa empati, dan kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dalam dunia yang semakin digital dan terhubung (Ismael & Supratman, 2023). Oleh karena itu, di samping pengembangan teknologi, pendidikan harus terus mengedepankan pembentukan karakter dan nilai-nilai moral yang akan membentuk generasi masa depan yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga memiliki komitmen untuk membawa perubahan positif bagi masyarakat dan bangsa.

## CONCLUSIONS

Hasil dari tulisan ini menunjukkan bahwa SDIT Al-Muchtar memiliki pendekatan strategis yang terencana dan komprehensif dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Sekolah ini mengutamakan program pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan tenaga pendidik, integrasi teknologi dalam proses pengajaran, serta pendekatan *coaching* untuk memberikan pendampingan individual kepada guru. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru secara bertahap, sehingga memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang dihasilkan. Selain itu, SDIT Al-Muchtar juga mengidentifikasi dan mengatasi tantangan internal seperti rendahnya motivasi guru dan keterbatasan waktu untuk pelatihan. Untuk menghadapi tantangan ini, sekolah menerapkan kebijakan apresiasi berupa penghargaan bagi guru yang berprestasi dan memotivasi, serta melakukan penjadwalan ulang pelatihan pada waktu yang lebih fleksibel, seperti saat libur sekolah atau di luar jam pembelajaran utama. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan partisipasi guru dalam program pengembangan, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan dan semangat dalam bekerja.

Keberhasilan SDIT Al-Muchtar tidak terlepas dari perpaduan yang harmonis antara visi Islami dan adaptasi teknologi modern. Nilai-nilai keislaman diterapkan dalam setiap aspek pengelolaan sekolah, mulai dari pembentukan karakter siswa hingga peningkatan kompetensi guru. Di sisi lain, teknologi dimanfaatkan sebagai alat pendukung untuk menciptakan inovasi dalam pengajaran, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran, pengembangan media digital, dan pelatihan berbasis teknologi. Perpaduan ini menjadikan SDIT Al-Muchtar sebagai contoh institusi pendidikan yang mampu mengintegrasikan tradisi dan modernitas secara efektif. Secara keseluruhan, pendekatan pengembangan SDM yang diterapkan SDIT Al-Muchtar mencerminkan bahwa sekolah tidak hanya meningkatkan kualitas guru, tetapi juga menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini memungkinkan sekolah untuk terus berkembang, menjawab tantangan pendidikan masa kini, dan menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual dan spiritual.

## REFERENCES

- Abidin, Said Zainal. 2006. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Suara Bebas.
- Absar, Z. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(4), 455–469.
- Adiatma, M. B., Hawari, M. R., & Syarif, F. F. (2023). Pengaruh Gaji Rendah Terhadap Kesejahteraan Guru SMA di Kabupaten Sumba Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(3), 48–57.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276.
- Ariyanto, Andi. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 675-686.
- Bungin, M. Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Damanik, R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170.
- Dewantara. 2010. *Membangun Kepribadian dan Watak Bangsa Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Jogjakarta. Gajah Mada University Press.
- Fadhli, M. 2017. Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240.
- Halim, dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Sewon: Pustaka Pesantren.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personal & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Re-Orientasi Pengembangan SDM Era Digital pada Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Direktorat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Indriya, Amara, H., Nusaibah, H., & Nurmala, I. (2022). Analisis Kebijakan Pendidikan Agama Islam di Indonesia dalam Mendukung Sustainable Development Goals. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 433–450.
- Ismael, F., & Supratman. (2023). Strategi Pendidikan Islam Di Era Digital: Peluang Dan Tantangan.

*INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4526–4533.

- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Madin. (2021). Keperbadian, Peningkatan Disiplin Kerja Guru Melalui Pembinaan Kompetensi. *Jurnal: Nitro Professional*, 02(01), 444–454.
- Maharani, K. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Ketercapaian Angka Partisipasi Sekolah Di Papua (Studi Kasus Di Kabupaten Merauke). *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(1), 2021.
- Marnis, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nugraha, Andika Pramana. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 8(2), 221-227.
- Paikoh. 2024. *Kurikulum Satuan Pendidikan (KSP) SDIT AL MUCHTAR*. Bekasi: SDIT AL MUCHTAR.
- Patmawati, Imas, dkk. 2023. Pentingnya Visi, Misi dan Tujuan Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(2), 182-187.
- Rosyada, Dede (2020). Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Pendidikan. Jakarta: Prenada Media.
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., Ayunia, A., Putri, B., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Syarufuddin, Elis, A. F., Nanang, T., Fitria, H. P., Dicky, J. S. B., & Satriadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: CV Rey Media Grafika.
- Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. 2014. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 148-155.