

## MEMBANGUN SDM UNGGUL DI SDIT CAHAYA HATI BUKITTINGGI : INOVASI UNTUK MENJAWAB TANTANGAN MASA DEPAN

Badrudin<sup>1</sup>, Yella Prayandra<sup>2</sup>, Yusfit Helmi<sup>3</sup>

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

e-mail: [badrudin@uinsgd.ac.id](mailto:badrudin@uinsgd.ac.id)<sup>1</sup>, [yellaprayandra1101@gmail.com](mailto:yellaprayandra1101@gmail.com)<sup>2</sup>, [helmiyusfit67@gmail.com](mailto:helmiyusfit67@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak** – Penelitian ini berjudul "Membangun SDM Unggul di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi: Inovasi untuk Menjawab Tantangan Masa Depan". Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi, serta inovasi yang diterapkan dalam mencetak generasi unggul yang siap menghadapi tantangan masa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus penelitian mencakup pengembangan kompetensi pendidik dan penguatan nilai-nilai keislaman dalam pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDIT Cahaya Hati menerapkan inovasi berupa pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran, pelatihan berbasis kompetensi, dan penguatan pendidikan karakter. Selain itu, sistem evaluasi kinerja melalui Rapor GTK juga diterapkan untuk meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT Cahaya Hati dan lembaga lainnya.

**Kata Kunci:** Inovasi, Pendidik, Tenaga Pendidik.

*Abstract* – This study, titled "Building Excellent Human Resources at SDIT Cahaya Hati Bukittinggi: Innovations to Address Future Challenges," aims to identify and analyze the human resources (HR) development strategies at SDIT Cahaya Hati Bukittinggi, as well as the innovations implemented to produce superior generations ready to face future challenges. This research uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The focus of the study includes the development of educator competencies and the strengthening of Islamic values in education. The findings indicate that SDIT Cahaya Hati applies innovations such as the use of information technology in learning, competency-based training, and the reinforcement of character education. Furthermore, a performance evaluation system through the GTK Report Card is also implemented to continuously improve HR quality. This study contributes to HR management in Islamic educational institutions and provides recommendations to enhance the quality of education at SDIT Cahaya Hati and other institutions.

**Keywords:** Innovation, Educators, Teaching Staf.

### PENDAHULUAN

Keunggulan bersaing datang dari sumber daya manusia, yang harus mendukung perusahaan dengan kemauan dan kemampuan untuk mempelajari sesuatu yang baru, toleransi terhadap ambiguitas, keterampilan hubungan, fleksibilitas, inovasi, mobilitas, dan berpendidikan. (Smale et al., 2019). Dalam rangka mendukung pelaksanaan strategis perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset penting. Untuk mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitor, sumber daya manusia harus berkualitas, unggul, dan terlatih. Orang yang hebat dan berprestasi akan menciptakan nilai bagi organisasi yang baik dan mampu menggunakan teknologi dengan baik. Orang bertalenta harus memiliki pikiran, hati, dan keterampilan yang bersih. Mereka harus cerdas, bekerja dengan tulus, dan tangkas dalam menyelesaikan tugas untuk perusahaan atau organisasi. (Shopiana, 2020). SDM yang unggul juga harus dibangun dengan matang dan kokoh terutama dalam menghadapi situasi buruk yang dapat mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. (Santika, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Di era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan perubahan cepat, kebutuhan akan SDM yang unggul semakin mendesak. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan dasar, seperti Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cahaya Hati Bukittinggi, memiliki peran strategis dalam membentuk generasi unggul yang mampu menghadapi tantangan masa depan. (Gary Dessler, 2014).

SDIT Cahaya Hati Bukittinggi merupakan salah satu institusi pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak siswa-siswi berkualitas melalui pendekatan holistik yang mencakup aspek akademik, karakter, dan spiritual. Namun, tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, dan dinamika sosial menuntut inovasi yang berkelanjutan dalam strategi pengelolaan SDM. Dalam hal ini, SDM yang dimaksud meliputi tenaga pendidik, staf administrasi, serta siswa sebagai aset utama yang harus dikembangkan secara optimal. (Dedi Supriadi, 2010).

Pentingnya inovasi dalam membangun SDM unggul di SDIT Cahaya Hati menjadi fokus utama penelitian ini. Inovasi tersebut mencakup penerapan teknologi dalam pembelajaran, pengembangan kompetensi tenaga pendidik, serta penguatan nilai-nilai keislaman yang relevan dengan tantangan zaman. Dengan inovasi yang tepat, SDIT Cahaya Hati diharapkan dapat menjadi institusi unggulan yang tidak hanya menghasilkan lulusan berprestasi tetapi juga berkarakter kuat. (Abdul Mujib, 2008).

Pendidikan tidak hanya menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membantu orang menjadi lebih baik, membuat sikap, dan mendorong mereka untuk menjadi lebih baik. Dengan sistem pendidikan yang baik dan inklusif, semua orang di negara ini akan memiliki kesempatan yang sama untuk maju. (Nofiaturrehman, 2022). Melihat bahwa pendidikan adalah pilar pembangunan nasional, manajemen pendidikan semakin diprioritaskan. Bagaimana organisasi pendidikan mengelola sumber daya manusianya, baik guru maupun siswa, akan sangat memengaruhi kualitas pendidikan dan hasil belajar. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan yang kompleks di era kontemporer, penerapan konsep pemberdayaan sumber daya manusia menjadi sangat penting.

Pembelajaran sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan tidak hanya meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang, tetapi juga memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan semua bagian dari proses pengelolaan pendidikan, diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan memberdayakan. Ini akan menghasilkan lulusan yang siap untuk hidup di dunia modern. (Wirabhakti, 2022).

Dalam era dinamika global dan kemajuan teknologi yang cepat, masalah pendidikan semakin sulit untuk diatasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting karena mereka tidak hanya harus memiliki kemampuan mengajar konvensional tetapi juga mampu mengadaptasi pendekatan pembelajaran yang inovatif dan menggunakan teknologi dengan baik. Dengan demikian, menjadi semakin jelas bahwa pemberdayaan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, dukungan kebijakan, dan penciptaan lingkungan belajar yang inklusif adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan untuk mempersiapkan generasi yang kompeten dan fleksibel di masa depan.

Baik lokal maupun global, tantangan utama ini tercermin dalam perubahan masyarakat dan integrasi teknologi dalam pendidikan. Untuk memecahkan masalah ini, sangat penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah penting yang dihadapi lembaga pendidikan dalam upaya mereka untuk membuat lingkungan belajar yang luar biasa.

Dalam membangun SDM unggul di lembaga pendidikan seperti SDIT Cahaya Hati Bukittinggi menghadapi berbagai tantangan, antara lain:

1. Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi yang cepat menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi.

2. Kompleksitas Kurikulum: Perubahan kebijakan pendidikan sering kali memengaruhi konsistensi pengajaran.
3. Keterbatasan Sumber Daya: Baik dalam hal keuangan, infrastruktur, maupun sumber daya manusia itu sendiri.
4. Kesadaran Masyarakat: Rendahnya kesadaran sebagian masyarakat terhadap pentingnya pendidikan berkualitas juga menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi dan menganalisis inovasi yang diterapkan dalam membangun SDM unggul di SDIT Cahaya Hati.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasar perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan sosial manusia. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami suatu masalah kemanusiaan yang didasarkan pada penyusunan suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh menurut pandangan yang rinci dari para informan serta dilaksanakan di tengah setting alamiah.

Subjek penelitian pada kali ini adalah Kepala Sekolah sebagai orang terpenting yang ada pada lembaga madrasah. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas sebagai orang yang mengurus segala hal yang berkaitan dengan hal Membangun SDM Unggul di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi: Inovasi untuk Menjawab Tantangan Masa Depan, Informasi Penelitian

Responden yang aktif pada pembahasan penelitian kali ini dengan key informant yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Bidang Humas dan Tenaga Pendidik yang memberikan sample dan data terkait tema Membangun SDM Unggul di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi: Inovasi untuk Menjawab Tantangan Masa Depan. Lokasi Penelitian Penelitian kali ini dilaksanakan di lembaga pendidikan di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengidentifikasi strategi pengembangan SDM di SDIT Cahaya Hati Bukittinggi dan menganalisis inovasi yang diterapkan dalam membangun SDM unggul di SDIT Cahaya Hati.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Strategi SDIT Cahaya Hati Bukittinggi dalam Mengembangkan SDM yang Unggul**  
SDIT Cahaya Hati memiliki jumlah personel 36 orang yang berstatus pendidik dan 1 orang tenaga pendidik, dengan jumlah murid 494 orang dan rombongan belajar sebanyak 18. Strategi peningkatan SDM memungkinkan sekolah untuk terus berinovasi dalam metode pembelajaran. Dengan memperbarui kurikulum, menerapkan teknologi pendidikan, dan memanfaatkan pendekatan pembelajaran berbasis proyek atau riset, SDIT Cahaya Hati dapat memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan pengalaman belajar yang menarik dan relevan. Hal ini akan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global dan memiliki daya saing yang tinggi.  
Dengan banyaknya jumlah PTK, Cahaya Hati berbenah secara marathon untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan masyarakat. Sekolah ini mengadakan latihan internal secara rutin untuk peningkatan kompetensi guru, dengan fokus pada empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik. Pelatihan dilakukan melalui kerjasama dengan pemerintah dan pelatihan internal yang diawasi secara intens oleh yayasan.
2. **Inovasi yang Dilakukan SDIT Cahaya Hati dalam Peningkatan Kualitas SDM**  
Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa seorang guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, mengajar, menilai, melatih, dan mengevaluasi peserta didik mulai dari

pendidikan usia dini hingga pendidikan menengah dan pendidikan formal. Guru berperan sebagai agen pembelajaran (learning agent), yaitu fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi. SDIT Cahaya Hati melakukan inovasi berdasarkan empat kompetensi pendidik, sehingga setiap guru dilatih dan dituntut untuk matang dalam empat kompetensi ini.

- **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian seseorang yang dewasa, arif, berwibawa, mantap, stabil, berakhlak mulia, serta dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

Untuk menjaga kepribadian guru dan karyawan, SDIT Cahaya Hati mengadakan beberapa kegiatan seperti:

a) **Bina Pribadi Islami (BPI)**: Kegiatan mingguan yang diwajibkan bagi seluruh guru dan karyawan yang dikelola oleh penanggung jawab yang dipilih oleh Yayasan, baik dari internal maupun eksternal. Kegiatan ini berisi evaluasi ibadah harian, penanaman akhlak Islami, penguatan ruhiyah seorang Muslim, serta bengkel akhlak yang dikemas dalam bentuk materi.

b) **Hafalan dan Tahsin Qur'an**: Program unggulan hafalan Al-Qur'an untuk guru dan karyawan, baik guru Qur'an maupun non-guru Qur'an. Guru yang memiliki bacaan Qur'an yang masih jauh dari kaidah tajwid akan dikelompokkan untuk mengikuti bengkel Tahsin.

c) **Tasqif Bulanan (Ceramah Bulanan)**: Ceramah yang dilakukan di awal bulan, dengan tema-tema yang berkaitan dengan kepribadian Rasul sebagai pendidik atau tema-tema yang dibutuhkan untuk penguatan kepribadian guru.

- **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Dalam peningkatan kemampuan pedagogik, SDIT Cahaya Hati mengadakan pelatihan ADLX Terpadu (Active Deep Learner eXperience), yang merupakan pendekatan pembelajaran yang digunakan oleh sekolah-sekolah Islam terpadu. Kurikulum terpadu dengan pendekatan ini telah dimulai sejak tahun pembelajaran 2024/2025.

- **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial mencakup kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat di sekitar sekolah.

SDIT Cahaya Hati menekankan kepada setiap guru dan karyawan untuk menjalin hubungan sosial yang baik dengan setiap elemen yang ada di sekolah dan memberikan pelayanan yang baik bagi orang tua dan masyarakat.

- **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah penguasaan terhadap materi pembelajaran yang lebih luas dan mendalam.

SDIT Cahaya Hati melakukan perekrutan guru profesional yang sesuai dengan keilmuannya. Untuk mengembangkan pengetahuan para pendidik, sekolah ini mengadakan pelatihan berkala dan mewajibkan guru untuk mengikuti Platform Merdeka Mengajar (PMM).

## **B. Temuan Hasil Penelitian**

1. **Strategi SDIT Cahaya Hati Bukittinggi dalam Mengembangkan SDM yang Unggul**  
SDIT Cahaya Hati melakukan monitoring dan evaluasi dalam setiap program dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Evaluasi dilakukan dengan melihat hasil lulusan, rapor pendidikan, dan supervisi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah.

2. **Inovasi yang Dilakukan SDIT Cahaya Hati dalam Peningkatan Kualitas SDM Berbasis 4 Kompetensi Guru**

Peningkatan kualitas SDM berdasarkan kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional telah diimplementasikan dengan baik di SDIT Cahaya Hati. Setiap guru dan

karyawan menjalani berbagai pelatihan dan kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensinya, serta menjaga kualitas pribadi dan profesional mereka.

a. Kompetensi Kepribadian

Dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, SDIT Cahaya Hati Bukittinggi melakukan pendekatan religi untuk guru dan karyawan, yaitu dengan mengadakan Bina Pribadi Islami (BPI), halaqah tahfizh, dan tasqif bulanan. Hal ini ditekankan untuk memberikan kedamaian kepada hati para pendidik dengan niat berinteraksi bersama Al-Qur'an dan melakukan ibadah sunnah lainnya. Harapannya, ketenangan ruhiah ini bisa dialirkan dan ditularkan kepada peserta didik, rekan kerja, serta lingkungan sekitar. Kegiatan karyawan ini dievaluasi dengan absensi kehadiran, laporan pertambahan hafalan, dan jumlah hafalan yang terdata setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, berikut adalah data hafalan guru:

Hafalan	Jumlah
30 juz	3 orang
➤ 25 juz	2 orang
➤ 15 juz	2 orang
< 10 juz	9 Orang
< 5 juz	13
Tahsin	8 orang

b. Kompetensi Pedagogik

Dengan dilaksanakannya kurikulum terpadu yang mengadopsi pendekatan ADLX (Active Deep Learner eXperience), hasil survei yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan bahwa anak-anak lebih mudah memahami pembelajaran karena kurikulum ini tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga sangat relevan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini ditambah dengan penguatan terpadu khas JSIT yang mengintegrasikan aspek duniawi dan ukhrawi dalam pembelajaran.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial terlihat dari sikap ramah guru terhadap lingkungan, yang pada akhirnya membawa SDIT Cahaya Hati meraih prestasi sebagai sekolah ramah anak pada akhir tahun ajaran 2023/2024. Berdasarkan data siswa, orang tua merasa percaya untuk memasukkan anaknya ke SDIT Cahaya Hati, yang dibuktikan dengan banyaknya anak-anak yang bersaudara atau orang tua yang menyekolahkan anak pertama hingga anak terakhir di sekolah ini. Berdasarkan wawancara dengan pihak sekolah, dapat disimpulkan bahwa konflik antar karyawan dan lingkungan sangat minim terjadi.

d. Kompetensi Profesional

Peningkatan profesionalisme guru dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam program Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan mengembangkan kemampuan guru melalui pelatihan-pelatihan, baik yang bersifat lokal maupun nasional. Setiap pelatihan yang diikuti dipresentasikan kembali di hadapan rekan-rekan sejawat sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat menyebar ke seluruh pendidik. Capaian dan prestasi guru tercatat dan didokumentasikan di bagian SDM yayasan, yang digunakan untuk peningkatan profesi dan kebutuhan lainnya.

Keempat kompetensi guru ini diukur dan dapat dilihat melalui hasil Rapor GTK yang dikeluarkan oleh yayasan setiap tahunnya. Rapor GTK ini berguna untuk menilai kinerja guru selama satu tahun dan menjadi acuan untuk pemberian reward dan peningkatan kualitas pada tahun berikutnya.

Dengan adanya Rapor GTK yang digarap oleh pihak yayasan, guru semakin bersemangat dan berenergi dalam bekerja, karena Yayasan Waqaf Izzatul Ummah memberikan kompensasi kepada guru yang berprestasi dalam periode satu tahun.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji strategi dan inovasi yang dilakukan oleh SDIT Cahaya Hati Bukittinggi dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi tantangan pendidikan yang semakin berkembang. Berdasarkan temuan, SDIT Cahaya Hati telah melakukan beberapa langkah penting dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan

tenaga kependidikan, baik secara akademik maupun personal. Fokus utama peningkatan SDM di SDIT Cahaya Hati meliputi empat kompetensi utama guru: kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional.

Sekolah ini mengintegrasikan kegiatan-kegiatan keagamaan dan pelatihan berbasis agama untuk menjaga kualitas pribadi dan karakter guru, seperti Bina Pribadi Islami (BPI) dan hafalan Al-Qur'an. Dalam aspek pedagogik, SDIT Cahaya Hati mengimplementasikan pendekatan kurikulum ADLX (Active Deep Learner eXperience) yang memadukan pembelajaran aktif dan mendalam. Untuk kompetensi sosial, sekolah ini menekankan hubungan yang baik antara pendidik, peserta didik, orang tua, dan masyarakat, sehingga menciptakan lingkungan yang ramah dan harmonis. Sedangkan pada kompetensi profesional, sekolah terus memperbarui dan meningkatkan kemampuan para pendidiknya melalui pelatihan yang relevan baik lokal maupun nasional, seperti program Platform Merdeka Mengajar (PMM).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 89.
- Dedi Supriadi, Mengelola Sekolah Berbasis Islam (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 77.
- Gary Dessler, Human Resource Management, 14th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2014), hlm. 34.
- H.A.R. Tilaar, Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 56.
- Nofiaturrehman, F. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pendidikan. Repository.Iainkudus.Ac.Id.
- Santika, I. G. N. N. (2020). Optimalisasi Peran Keluarga Dalam Menghadapi Persoalan Covid-19: Sebuah Kajian Literatur. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, 6(2), 127–137.
- Shopiana, S. (2020). Hubungan Konsep Diri Dan Komitmen Pada Tugas Dengan Motivasi Kerja Warga Belajar Lembaga Kursus Dan Pelatihan Shopy Kota Tanjung Balai. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R., Dello Russo, S., Dickmann, M., Dysvik, A., Gianecchini, M., Kaše, R., Lazarova, M., & Reichel, A. (2019). Proactive career behaviors and
- Wirabhakti, A. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. ... : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.