

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA GURU SD DI YAYASAN WAKAF IZZATUL UMMAH BUKITTINGGI

STRATEGY FOR DEVELOPING ELEMENTARY TEACHER RESOURCES COMPETENCIES AT THE IZZATUL UMMAH BUKITTINGGI WAKAF FOUNDATION

Afdhalul Syukri¹, Delfia Tanjung Sari²

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim¹, Departemen Ekonomi,
Universitas Andalas²

hawaree.sy@gmail.com¹, delfia@eb.unand.ac.id²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan merancang strategi pengembangan kompetensi guru SD di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi agar selaras dengan kebutuhan lembaga. Program pengembangan guru yang telah berjalan masih bersifat umum, belum ditopang oleh pemetaan kebutuhan kompetensi secara individual, dan belum dilengkapi sistem evaluasi kinerja yang tertata dengan baik. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan yayasan, kepala sekolah, guru, pengawas sekolah, serta perwakilan orang tua siswa, disertai observasi dan penelusuran dokumen. Analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan triangulasi sumber untuk memastikan keabsahan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa yayasan telah melakukan berbagai upaya seperti pelatihan rutin, pembinaan berbasis nilai Islam, pendampingan oleh pimpinan, dan pemberian beasiswa pendidikan lanjutan. Strategi pengembangan yang diusulkan mencakup penyusunan peta kompetensi guru (*competency mapping*), penerapan evaluasi kinerja berbasis indikator yang jelas, pemerataan kesempatan pelatihan, penetapan anggaran khusus untuk pengembangan SDM, pembudayaan *self development*, serta optimalisasi teknologi digital sebagai sarana pembelajaran dan pengelolaan SDM. Strategi ini diharapkan mampu memperkuat kualitas guru secara menyeluruh.

Kata kunci: strategi pengembangan kompetensi, guru, sekolah dasar, sekolah Islam terpadu, Yayasan Wakaf Izzatul Ummah

Abstract: This study aims to design a competency development strategy for elementary school teachers at the Izzatul Ummah Waqf Foundation in Bukittinggi to align with the institution's needs. The existing teacher development program is still general in nature, not supported by individual competency needs mapping, and not equipped with a well-organized performance evaluation system. The method used was a qualitative case study design. Data were collected through in-depth interviews with foundation leaders, principals, teachers, school supervisors, and parent representatives, accompanied by observation and document review. Analysis was conducted through data reduction, presentation, and conclusion drawing, with source triangulation to ensure validity. The results show that the foundation has undertaken various efforts such as routine training, Islamic value-based coaching, mentoring by leaders, and the provision of continuing education scholarships. The proposed development strategy includes the development of a teacher competency map (*competency mapping*), the implementation of clear indicator-based performance evaluations, equalizing training opportunities, establishing a dedicated budget for human resource development, fostering self-development, and optimizing digital technology as a learning and human resource management tool. This strategy is expected to strengthen teacher quality comprehensively.

Keywords: competency development strategy, teachers, elementary schools, integrated Islamic schools, Izzatul Ummah Waqf Foundation

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Maghfiroh (2021) pengembangan sumber daya

manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat ini serta sebagai upaya mengantisipasi perubahan bisnis di masa mendatang. Pada akhirnya, pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik sebagai garda terdepan proses pembelajaran.

Keberhasilan suatu organisasi meraih tujuannya dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan dari internal maupun eksternal sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia (Priyatna, 2016). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi meningkatkan kapasitas, kompetensi dan komitmen tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan (Astuti, 2018). Pengembangan (development) merupakan proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas, dan pengembangan SDM adalah upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian (Akhmad, 2017).

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga pembina akhlak dan teladan bagi peserta didik. Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi, sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, memiliki visi membentuk generasi berkarakter islami dan kompeten. Untuk mencapai visi tersebut, ketersediaan guru yang profesional, adaptif terhadap perkembangan zaman, dan memiliki integritas moral yang tinggi menjadi faktor kunci keberlanjutan lembaga.

Pendidikan Islam terpadu ini bertujuan untuk menciptakan individu yang memiliki Sekolah Islam Terpadu (SIT) merupakan model pendidikan yang menggabungkan sistem pendidikan nasional dengan nilai-nilai Islam yang komprehensif keseimbangan antara ilmu duniawi dan ukhrawi, dengan pendekatan pendidikan yang holistik (Triastanawa & Iswantir, 2024). Dalam sistem sekolah islam terpadu, integrasi antara pendidikan agama dan umum menjadi ciri khas utama, di mana kurikulum yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga membangun karakter, spiritualitas, dan keterampilan peserta didik (Rustandi dkk., 2023).

Sebagai sebuah lembaga pendidikan milik masyarakat, lembaga ini ditantang agar bisa tetap berlanjut (sustain) seiring dengan berjalannya waktu, sangat banyak contoh dari lembaga-lembaga sejenis yang pada awalnya bersinar terang, tapi kemudian secara perlahan mulai meredup hingga akhirnya hilang ditelan zaman. Salah satu syarat keberlanjutan Yayasan ini sangat bergantung kepada kualitas layanan pendidikan yang diberikannya, sangat banyak faktor yang mendukung kualitas layanan tersebut, diantara faktor itu adalah bagaimana agar Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi mampu menghadirkan Sumber Daya Manusia yang bermutu berupa tenaga pendidik yang professional, karena pendidikan yang berkualitas tentu juga bersumber dari tenaga pendidik yang bermutu dan professional.

Namun demikian, permasalahan yang dihadapi yayasan dalam pengembangan SDM menjadi sorotan penting, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Meskipun berbagai program pelatihan dan pembinaan telah dilakukan, namun efektivitasnya belum optimal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya konsistensi dalam implementasi hasil pelatihan, serta belum terukurnya dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja individu dan institusi secara menyeluruh.

Fenomena lain yang muncul adalah tidak meratanya akses dan kesempatan pengembangan kompetensi bagi seluruh guru dan karyawan. Beberapa kegiatan pelatihan masih bersifat umum dan belum berbasis pada kebutuhan spesifik per individu maupun unit kerja. Selain itu, belum adanya sistem monitoring dan evaluasi yang terstruktur terhadap program pengembangan kompetensi menyebabkan strategi yang dijalankan tidak dapat diukur secara objektif keberhasilannya.

Kondisi ini berdampak pada keberlanjutan kualitas pendidikan yang diberikan oleh yayasan, serta dapat memengaruhi daya saing lembaga di tengah dinamika perubahan dunia pendidikan dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam terhadap strategi pengembangan kompetensi yang telah diterapkan oleh yayasan, termasuk tantangan dan peluangnya, agar dapat dirumuskan pendekatan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam pengembangan SDM. Kesenjangan ini dapat menghambat peningkatan mutu pendidikan, khususnya di sekolah Islam terpadu yang menuntut guru memiliki kompetensi ganda, yaitu penguasaan ilmu umum dan ilmu agama secara seimbang.

Beberapa studi sebelumnya memberikan landasan penting bagi penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam dan strategi pengembangan kompetensi guru. Penelitian oleh Sumirah dkk. (2021) menemukan bahwa manajemen SDM di Sekolah Islam Terpadu (SIT) masih belum optimal, terutama pada aspek seleksi, penempatan, dan pelatihan guru. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM. Temuan ini relevan dengan kondisi di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah yang juga menghadapi tantangan dalam penempatan guru dan efektivitas pelatihan. Studi Arif (2017) di SDIT Cordova Samarinda menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dilakukan melalui *make approach*—pengembangan guru internal melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Hasilnya, kompetensi guru dapat ditingkatkan, namun keberhasilan sangat dipengaruhi oleh keberlanjutan program dan dukungan manajemen yayasan. Penelitian oleh Arif dkk. (2022) pada BMT Al-Ittihad Pekanbaru mengungkapkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif mencakup evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan promosi jabatan. Strategi ini berdampak positif pada motivasi dan retensi karyawan. Hal ini menjadi referensi bagi Yayasan Wakaf Izzatul Ummah untuk menambah dimensi penghargaan dan promosi dalam program pengembangan guru.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak akan strategi pengembangan kompetensi guru yang lebih terstruktur, terukur, dan berkelanjutan. Secara ilmiah, kajian ini memperluas pemahaman tentang manajemen SDM pada lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam mengintegrasikan pendekatan berbasis kompetensi, nilai keislaman, dan keberlanjutan organisasi. Secara praktis, strategi pengembangan kompetensi guru yang tepat akan meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat citra lembaga, dan memastikan keberlanjutan Yayasan Wakaf Izzatul Ummah di tengah persaingan pendidikan yang semakin ketat.

Tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis strategi pengembangan kompetensi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) di lingkungan Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya, serta merumuskan strategi ideal yang dapat diterapkan untuk mendukung keberlanjutan yayasan. Penelitian ini menggabungkan analisis kebutuhan kompetensi, evaluasi efektivitas program pengembangan yang telah berjalan, serta formulasi strategi berbasis temuan empiris.

Artikel ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia pendidikan, khususnya pada konteks sekolah Islam terpadu. Hasil kajian ini tidak hanya relevan bagi Yayasan Wakaf Izzatul Ummah, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam merancang strategi pengembangan guru yang komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kualitas SDM pendidikan dan memastikan keberlanjutan lembaga secara akademik, moral, dan kelembagaan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan kompetensi guru di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi. Teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami makna di balik suatu fenomena melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian (Ardiansyah dkk., 2023). Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali perspektif, pengalaman, dan dinamika yang terjadi di lapangan secara komprehensif, terutama pada konteks sosial dan budaya lembaga pendidikan Islam terpadu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif bersifat fleksibel dan dilakukan secara terus-menerus hingga data mencapai titik jenuh. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang kaya dan komprehensif tentang objek penelitian (Fadillah & Wulandari, 2023).

Lokasi penelitian ditetapkan di lingkungan Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi, khususnya pada unit pendidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cahaya Hati. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi dengan tujuan penelitian, yaitu mengkaji strategi pengembangan guru pada lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada keberlanjutan. Subjek penelitian meliputi pengurus yayasan, pimpinan unit pendidikan, guru, pengawas sekolah, serta perwakilan orang tua siswa. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki informasi relevan dan mendalam terkait strategi pengembangan kompetensi guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu: (1) wawancara mendalam untuk memperoleh pandangan, pengalaman, dan evaluasi para pemangku kepentingan terhadap program pengembangan kompetensi guru; (2) observasi untuk mengamati secara langsung pelaksanaan program dan perilaku kerja guru di kelas maupun kegiatan pembinaan; serta (3) studi dokumentasi terhadap dokumen-dokumen resmi yayasan seperti rencana program, laporan evaluasi, dan kebijakan pengembangan SDM.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahap: (1) data reduction untuk memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data sesuai kebutuhan penelitian; (2) data display untuk menyajikan data dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks agar lebih mudah dianalisis; dan (3) conclusion drawing/verification untuk menarik kesimpulan dan memverifikasi temuan berdasarkan bukti yang ada. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, membandingkan informasi dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data untuk memastikan validitas temuan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi

a. Program dan Aktivitas Pengembangan SDM

Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi telah mengimplementasikan berbagai program pengembangan SDM yang dirancang secara terstruktur. Program tersebut meliputi pelatihan pedagogik seperti Quantum Teaching dan Quantum Learning, serta menjalin kerja sama dengan Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), Dinas Pendidikan, dan lembaga eksternal lainnya. Pembinaan kompetensi pedagogik dan kepribadian guru dilakukan melalui program Bina Pribadi Islami (BPI) yang menjadi program resmi dan wajib diikuti seluruh tenaga pendidik. Selain itu, tatsqif bulanan diadakan untuk meningkatkan wawasan keislaman, sementara pembinaan Al-Qur'an dalam bentuk tahsin (perbaikan bacaan) dan tahfiz (hafalan) memastikan kualitas tilawah dan hafalan guru. Kelompok Kerja Guru (KKG) difungsikan sebagai forum berbagi praktik pembelajaran yang efektif. Yayasan juga memberikan dukungan studi lanjut berupa bantuan biaya pendidikan bagi guru yang berprestasi. Proses rekrutmen dan pembinaan guru dilakukan

secara bertahap melalui OJT (On Job Training) selama 3 bulan, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) selama 1 tahun, hingga PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu) sebagai pegawai tetap, dengan evaluasi pada setiap tahap.

b. Peran Manajemen dalam Pengembangan SDM

Manajemen yayasan berperan sentral dalam merencanakan dan melaksanakan strategi pengembangan SDM. Perencanaan program dilakukan melalui rapat kerja dan workshop tahunan yang melibatkan seluruh pimpinan unit pendidikan. Implementasi strategi pengembangan SDM dijalankan melalui supervisi, observasi kelas, dan evaluasi kinerja guru secara rutin sebagai bentuk kontrol mutu. Namun, terdapat kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan kesulitan penjadwalan program pembinaan karena beban tugas guru yang cukup padat.

c. Pendekatan Berbasis Nilai Keagamaan

Pendekatan nilai keagamaan menjadi ciri khas utama pengembangan SDM di yayasan ini. Penguatan ibadah guru dan pembiasaan Qur'ani menjadi prioritas melalui berbagai program seperti halaqah Al-Qur'an, Malam Bina Iman dan Taqwa (Mabit), serta tatsqif bulanan. Monitoring ibadah guru dilakukan setiap pekan melalui Google Form untuk memastikan konsistensi pelaksanaan ibadah. Fokus utama pembinaan ini adalah membentuk guru yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter, akhlak, dan spiritualitas yang kuat. Filosofi pendidikan yang dipegang yayasan menegaskan bahwa kualitas jiwa guru lebih penting daripada sekadar metode atau materi pembelajaran yang diajarkan.

2. Hubungan Pengembangan SDM dengan Keberlanjutan Yayasan

a. Dampak Strategi Pengembangan SDM terhadap Keberlanjutan

Strategi pengembangan SDM yang dijalankan Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi memberikan dampak positif bagi keberlanjutan lembaga. Hasilnya terlihat pada meningkatnya loyalitas guru, mutu pembelajaran, dan kepercayaan masyarakat. Seorang wali murid, Bapak Gazali, menyampaikan apresiasi atas pembinaan guru yang menciptakan suasana pembelajaran Islami, kondusif, dan penuh kepedulian, sehingga ia tetap mempercayakan pendidikan anaknya kepada yayasan. Pelibatan guru dalam pelatihan berkelanjutan serta dorongan untuk mengikuti perkembangan zaman memperkuat daya tahan yayasan dalam menghadapi tantangan eksternal seperti perubahan kurikulum dan persaingan antar lembaga pendidikan.

b. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi SDM

Keberhasilan strategi SDM didukung oleh sejumlah faktor, antara lain komitmen pengurus dan pimpinan terhadap visi dan misi yayasan, budaya kerja Islami, sinergi dengan JSIT dan Dinas Pendidikan, pembinaan berjenjang melalui BPI, KKG, dan pembinaan Al-Qur'an, dukungan wali murid, teladan pimpinan, sistem pembinaan Qur'ani yang menyeluruh, hubungan kekeluargaan harmonis, serta peluang kerja sama eksternal yang luas.

Namun, terdapat pula hambatan seperti belum adanya sistem evaluasi pelatihan dan KPI formal, koordinasi internal yang belum optimal, rendahnya kesadaran pengembangan diri, distribusi pelatihan yang belum merata, pemanfaatan teknologi yang terbatas, beban administrasi guru yang tinggi, dokumentasi pembinaan yang belum rapi, keterbatasan anggaran, ketergantungan pada penerimaan siswa baru, perubahan regulasi nasional, persaingan dengan sekolah lain, serta kurangnya kesadaran guru untuk melakukan self-development secara mandiri. Ustadzah Yanti menegaskan bahwa faktor internal seperti kebersamaan, kecintaan pada Al-Qur'an, dan keteladanan pimpinan adalah kunci utama keberhasilan, namun ia menyarankan agar yayasan

mempertimbangkan insentif jangka panjang seperti dana pensiun guru dan membuka akses pelatihan di tingkat nasional maupun internasional.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah tidak hanya menekankan aspek peningkatan kompetensi, tetapi juga penguatan nilai-nilai keislaman sebagai dasar bekerja. Strategi ini memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan pendekatan di lembaga lain. Jika dikaitkan dengan teori pengembangan SDM berbasis kompetensi dan spiritualitas organisasi, maka pendekatan yayasan sudah mengarah pada model integratif, yaitu menggabungkan profesionalitas dan spiritualitas.

Untuk memperkuat hasil temuan, berikut ini tabel hasil analisis SWOT berdasarkan data wawancara:

Tabel 1. Analisis SWOT

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
Komitmen pimpinan dalam pembinaan guru	Belum adanya sistem evaluasi pelatihan yang baku
Budaya kerja Islami yang kuat	Distribusi pelatihan belum merata ke semua guru
Nilai-nilai Qur'ani tertanam dalam program	Belum ada roadmap pengembangan jangka panjang
Dukungan wali murid yang kuat	Koordinasi dan komunikasi internal belum optimal
Teladan pimpinan dan guru senior	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi
Sistem pembinaan Qur'ani menyeluruh	Beban administrasi guru yang tinggi
Kedisiplinan guru dalam mengikuti pembinaan dan program internal	Latar belakang pendidikan tidak selalu sesuai bidang ajar
Adanya sistem mentoring guru baru oleh guru senior	Dokumentasi kegiatan pembinaan belum terarsipkan dengan baik
Hubungan kekeluargaan yang erat antar guru dan staf	Belum ada standar indikator kinerja (KPI) formal untuk semua posisi
	Masih kurangnya kesadaran guru

	untuk melakukan self development secara mandiri
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
Peluang kemitraan pelatihan eksternal	Turnover guru yang masih tinggi
Dukungan orang tua dan masyarakat	Keterbatasan anggaran yayasan
Perkembangan teknologi untuk pelatihan daring	Beban kerja guru yang cukup tinggi
Peningkatan branding sekolah melalui prestasi	Munculnya sekolah Islam terpadu pesaing
Potensi kerjasama dengan lembaga pelatihan nasional	Perubahan regulasi pendidikan nasional
Pemanfaatan platform digital untuk promosi	Kenaikan biaya hidup yang memengaruhi motivasi guru
Dukungan alumni yang mulai terlibat dalam program yayasan	Perubahan tren pendidikan yang cepat menuntut adaptasi kurikulum
Potensi pengembangan unit usaha yayasan untuk mendukung pendanaan pendidikan	Ketergantungan pada jumlah siswa baru untuk keberlangsungan

Analisis SWOT ini menunjukkan bahwa kekuatan yayasan meliputi aspek manajerial, spiritual, dan kultural, ditambah kedisiplinan guru, mentoring guru baru, serta hubungan kekeluargaan yang harmonis. Kelemahan yang teridentifikasi tidak hanya berkaitan dengan teknis pembinaan, tetapi juga pada dokumentasi yang kurang rapi dan belum adanya KPI formal.

Peluang pengembangan terbuka luas dengan adanya dukungan alumni serta potensi unit usaha untuk menopang pembiayaan. Namun, yayasan juga dihadapkan pada ancaman eksternal yang menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan tren pendidikan dan risiko ketergantungan pada jumlah siswa baru.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Wakaf Izzatul Ummah Bukittinggi telah dirancang secara terstruktur dan sistematis, mencakup pelatihan pedagogik, pembinaan kompetensi kepribadian, serta penguatan nilai-nilai keislaman melalui program Bina Pribadi Islami (BPI), tatsqif bulanan,

pembinaan Al-Qur'an, dan forum Kelompok Kerja Guru (KKG). Proses rekrutmen dan pembinaan guru dilaksanakan secara bertahap melalui OJT, PKWT, hingga PKWTT, dengan evaluasi di setiap tahap.

Peran manajemen sangat signifikan dalam perencanaan dan pengawasan program pengembangan SDM melalui rapat kerja, workshop tahunan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Pendekatan berbasis nilai keagamaan menjadi pembeda utama yayasan dalam membentuk guru yang unggul secara akademik sekaligus berkarakter Islami. Strategi ini berdampak positif terhadap loyalitas guru, mutu pembelajaran, dan kepercayaan masyarakat, sehingga mendukung keberlanjutan yayasan di tengah persaingan pendidikan dan perubahan kebijakan nasional.

Keberhasilan strategi ini didukung oleh komitmen pimpinan, budaya kerja Islami, sinergi dengan pihak eksternal, dan dukungan wali murid, sementara hambatan yang dihadapi mencakup keterbatasan anggaran, distribusi pelatihan yang belum merata, kurangnya evaluasi formal, serta rendahnya kesadaran guru untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Yayasan perlu menyusun *Competency Mapping* untuk memetakan kompetensi guru secara menyeluruh, sehingga program pelatihan dapat disusun sesuai kebutuhan. Sistem evaluasi kinerja yang terukur harus diterapkan dengan indikator jelas pada aspek pedagogis, profesionalisme, kepribadian, dan sosial, dilaksanakan minimal dua kali setahun. Pemerataan akses pelatihan perlu dijamin agar seluruh guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan internal maupun eksternal, sekaligus menghindari kesenjangan kualitas. Selain itu, yayasan disarankan menetapkan alokasi anggaran khusus untuk pengembangan SDM, termasuk pelatihan, sertifikasi, seminar, dan beasiswa studi lanjut. Budaya self-development perlu didorong melalui penghargaan atau insentif bagi guru yang aktif mengembangkan diri, serta pemanfaatan teknologi digital seperti Learning Management System (LMS) untuk memfasilitasi pembelajaran daring, penyimpanan materi, dan komunikasi antar guru.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek kajian pada unit pendidikan lain di bawah yayasan, seperti SMPIT Cahaya Hati Bukittinggi, untuk memperoleh gambaran pengelolaan SDM yang lebih komprehensif. Pendekatan mixed methods disarankan dengan mengombinasikan data kualitatif dan kuantitatif, misalnya melalui survei kompetensi atau kuesioner kepuasan kerja. Kajian selanjutnya juga dapat menganalisis dampak langsung strategi pengembangan SDM terhadap prestasi akademik siswa, kepuasan orang tua, dan reputasi lembaga. Selain itu, penting dilakukan studi khusus terkait pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM dan pembelajaran guru, terutama pada sekolah Islam terpadu, untuk menilai efektivitas inovasi berbasis teknologi dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik.

E. REFERENSI

- Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6, 604–624. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>
- Dwiwarman, D. A. (2024). Human Resource Development Strategy In Facing Digital Transformation. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.29099/ijair.v8i1.1.1201>
- Fadillah, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). *Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data*.

- Akhmad. (2017). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU. *Jurnal Manajemen & Supervisi Pendidikan*, 1(2).
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Arif, M., Hamzah, Z., & Ayu Lestari, D. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (Bmt) Al-Ittihad Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. Dalam *Manajemen Pengembangan SDM... Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 05).
- Rivaldy, N., Syafuri, B., & Fauzi, A. (2023). *PENGEMBANGAN PROFESIONAL GURU DENGAN MENINGKATKAN MUTU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AL FIDAA*.
- Rustandi, F., Nova Ismawati, & Gozali. (2023). Peluang dan Tantangan Pengelolaan Sekolah Islam Terpadu: Perspektif Total Quality Management. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(5), 2219–2227. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1587>
- Sumirah, Jamrizal, J., Surayya, E., & Fitriani, S. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Fatih Kota Jambi. *Jurnal Literasiologi*, 9(2). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i2.468>
- Sumirah, S., Jamrizal, J., Surraya, E., Huda, S., & Fitri, A. (2021). Human Resource Management in Integrated Islamic Junior High School. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 3004–3012. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.1552>
- Triastanawa, H., & Iswantir. (2024). *Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Dalam Bingkai Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia* (Vol. 5, Nomor 3).