



## Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung

Abdul Mutolib\*<sup>1</sup>, Dicky Maryono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Manajemen Inovasi, Universitas Teknologi Digital, Indonesia  
[abdulmutolib@digitechuniversity.ac.id](mailto:abdulmutolib@digitechuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [dickymaryono@digitechuniversity.ac.id](mailto:dickymaryono@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat : Jalan Cibogo indah III - Bodogol Rt.08/05 Kel. Mekarjaya Kec. Rancasari Kota Bandung - Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penulis : [abdulmutolib@digitechuniversity.ac.id](mailto:abdulmutolib@digitechuniversity.ac.id)\*

**Abstract** : This research aims to explore innovations in human resource development aimed at enhancing the performance of educators at Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman in Bandung city. The research methodology employed is qualitative descriptive, utilizing data sources such as observations, interviews, documentation, and insightful conclusions drawn from interviews with the head of Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman in Bandung city. The findings of this study demonstrate a significant impact of human resource development innovations, utilizing current technology to improve educator performance. Training and development play a pivotal role in enhancing educator performance, supported by ongoing evaluation to mitigate performance decline.

**Keywords**: Management, Performance, Educator.

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Kota Bandung. Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan menggunakan sumber data seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dan kesimpulan yang mendalam dari wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan dampak signifikan dari inovasi pengembangan sumber daya manusia, dengan memanfaatkan teknologi saat ini untuk meningkatkan kinerja pendidik. Pelatihan dan pengembangan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja pendidik, didukung oleh evaluasi berkelanjutan untuk mengurangi penurunan kinerja.

**Kata Kunci**: Manajemen, Kinerja, Pendidik

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran penting dalam kemajuan suatu bangsa karena membebaskan orang dari ketidaktahuan, keterbelakangan, dan kemiskinan. Sistem pendidikan nasional Indonesia telah berkembang secara signifikan dari waktu ke waktu. Salah satu aspirasi nasional adalah untuk menerangi bangsa melalui pendidikan, mendorong adaptif, kreatif, dan pemikir kritis penting untuk kemajuan teknologi, sosial, dan ekonomi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di sekolah harus berkembang seiring dengan perubahan waktu untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan lulusan untuk tantangan masa depan. Mencapai tujuan-tujuan pembangunan ini membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi dalam manajemen pendidikan, yang merupakan inti dari proses belajar dan membutuhkan dukungan dan pengembangan berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia di sekolah adalah langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang ideal. Dalam

perspektif ini, sumber daya manusia mencakup instruktur dan semua komponen lain yang terlibat dalam proses belajar. Pengembangan sumber daya manusia berusaha meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan profesionalisme pendidik sehingga mereka dapat memberikan pendidikan berkualitas.

Termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah dan madrasah, sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sekolah harus terus berinovasi dalam pengembangan sumber daya manusianya di era globalisasi dan teknologi informasi yang berkembang pesat. Ini penting untuk menjawab berbagai tantangan dan mempersiapkan generasi muda untuk masa depan yang penuh dengan dinamika dan kompleksitas.

Pengembangan sumber daya manusia di sekolah dapat mencakup berbagai hal, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, peningkatan literasi digital, penerapan pendekatan pembelajaran inovatif, dan pembinaan dan pengawasan kinerja pendidik. Selain itu, bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia di sekolah adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pendidik.

Suatu program pengembangan SDM harus dibuat terlebih dahulu sebelum pengembangan SDM dapat dilaksanakan secara efektif. Semua elemen dalam lembaga pendidikan harus berpartisipasi aktif dalam pengembangan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Inovasi adalah penting untuk pengembangan SDM karena membantu meningkatkan keterampilan individu dan mengubah budaya organisasi secara keseluruhan. Inovasi dapat mencakup penggunaan teknologi terbaru, mengoptimalkan proses pelatihan, dan membuat strategi yang memenuhi kebutuhan SDM di semua tingkatan organisasi.

Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman yang terletak di Jl. Neglasari II No. 92 Kelurahan Pasanggrahan Kecamatan Ujungberung Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. merupakan salah satu dari lembaga pendidikan yang berkarakter Islami dan merupakan komunitas pendidik dan pendidik yang harus berupaya meningkatkan pendidikan dan terus berkembang sejalan dengan kebijakan pemerintah, memaksimalkan potensi tenaga pengajar kami bahkan lebih jauh lagi. Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung bila didukung pendidik/pendidik yang terampil secara profesional, berprestasi dalam kinerja, bermoral, dan mampu melahirkan generasi yang berlandaskan keimanan dan takwa.

Pemanfaatan teknologi di dalam dunia pendidikan merupakan suatu hal yang semakin mendesak di era modern ini. Meskipun begitu, masih terdapat tantangan besar yang dihadapi oleh para pendidik, terutama dalam hal integrasi dan pemanfaatan teknologi oleh pendidik.

*Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung*

Salah satu isu yang patut diperhatikan adalah kurangnya pemanfaatan teknologi oleh pendidik dalam proses pembelajaran.

Pada masa sekarang, teknologi telah berkembang pesat dan memberikan berbagai kemudahan serta potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, sebagian besar pendidik/pendidik masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam kurikulum dan metode pengajaran mereka. Banyak pendidik yang belum sepenuhnya memahami atau merasa kurang percaya diri untuk menggunakan alat-alat teknologi yang tersedia. Padahal yang demikian itu dapat mampu meningkatkan kinerja serta pengembangan karir sebagai pendidik/pendidik akan terus eksis dan dapat bersaing dengan pendidik/pendidik muda.

Faktor-faktor seperti keterbatasan aksesibilitas, kurangnya pelatihan, serta perasaan takut akan perubahan juga menjadi penghambat utama dalam pemanfaatan teknologi oleh pendidik. Selain itu, beberapa pendidik mungkin merasa bahwa metode pengajaran konvensional yang telah teruji waktu lebih nyaman dan akrab, sehingga enggan untuk beralih ke metode pembelajaran berbasis teknologi.

Kegagalan pendidik untuk menggunakan teknologi dapat memiliki pengaruh yang merugikan pada keterlibatan dan motivasi siswa dalam proses belajar. Akibatnya, memahami dan mengatasi hambatan ini sangat penting dalam mendorong instruktur untuk secara aktif menggunakan teknologi untuk memberikan pengalaman belajar yang lebih terlibat dan relevan bagi siswa.

### **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen didefinisikan sebagai pengelolaan atau pengaturan tentang bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mukminin dkk, 2019). Menurut Ajabar (2024), Sumber Daya Manusia adalah kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Ajabar (2024) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dirancang untuk memotivasi, memulai, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, menurut Azan dkk (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan bahwa manusia adalah elemen terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuannya mengelola sumber daya manusia dengan seakurat mungkin.

## **Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses yang berfokus pada peningkatan kualitas fisik dan mental individu untuk mencapai kinerja optimal dalam suatu organisasi. Proses pengembangan ini mendorong kemampuan seperti inovasi, ketahanan kerja, motivasi, dan kreativitas, yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Rio Nardo (2024) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia juga mencakup peningkatan keterampilan teknis, teoretis, atau konseptual, serta sikap pribadi, sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau posisi melalui pelatihan dan pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia yang efektif memerlukan rencana yang terstruktur dengan baik. Menurut Desler dalam I Nyoman dkk. (2023), Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah rencana sistematis dan terarah yang dirancang untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan dari strategi ini adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif.

Mukaffan (2022) menggambarkan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas seseorang menggunakan teknik spesifik untuk mencapai kinerja optimal. Pemasaran staf, pendidikan, dan pelatihan digunakan untuk mencapai ini. Pengembangan SDM secara teknis dapat dicapai dengan tiga cara utama: (1) Penempatan karyawan; (2) Pelatihan; dan (3) Pendidikan.

## **Konsep Inovasi**

*Innovation* berasal dari kata Latin, yang berarti perbuahan dan pembaharuan. Perubahan baru, yang berbeda atau berbeda dari yang sebelumnya, yang dilakukan dengan sengaja dan direncanakan disebut inovasi. Dalam buku M. Sobry Sutikno (2021), konsep inovasi dapat diperiksa dari perspektif etimologi dan terminologi.

"Inovasi" adalah kata yang berasal dari bahasa Inggris, "*innovation*", yang biasanya berarti segala hal yang baru atau pembaharuan. Cambridge Dictionary (2021) menggambarkan inovasi sebagai "*a new idea or method, or the use of new ideas and methods; a new idea, design, product, etc.; the development of new products, designs, or ideas.*" Selain itu, inovasi diharapkan memiliki efek transformatif yang besar (Serdyukov, 2017).

## **Konsep Kinerja Pendidik**

Kata "Kinerja" memiliki beberapa definisi dari berbagai sumber yang telah disebutkan, masing-masing mencakup aspek yang berbeda. Ketika digunakan secara luas, istilah "Kinerja" mengacu pada hasil pekerjaan, baik dalam hal kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh

seorang pejabat atau individu saat melakukan tugas sesuai dengan kewajiban yang ditunjuk. (Mangkunegara, 2017).

Menurut Depdiknas (2008), dalam buku Karsiwan (2022), ada tiga ukuran kinerja pendidik: (1) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; (2) Perencanaan program kegiatan pembelajaran; dan (3) Evaluasi dan penilaian hasil belajar

Indikator-indikator ini menggambarkan tugas dan tanggung jawab pendidik dalam menciptakan dan mengelola proses pembelajaran yang efektif, terstruktur, dan terukur, guna memastikan pencapaian tujuan pendidikan, sedang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi adalah tiga komponen yang mempengaruhi efektivitas pendidik, menurut Gibson (1987) dalam buku yang ditulis oleh Amaluddin. (2021).

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang pada dasarnya adalah metode alami untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa metode penelitian deskriptif kualitatif adalah yang paling cocok untuk penelitian ini karena penelitian ini akan menemukan dan menjelaskan inovasi pengembangan SDM yang akan diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung. Penulis mendapatkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Nanti, informasi baru akan dibuat dari data yang dikumpulkan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data dan menggunakan teknik untuk memeriksa keabsahan data.

Triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi validitas data. Di mana triangulasi didefinisikan sebagai metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai metode Pengumpulan data dan penggabungan sumber data yang telah ada sebelumnya. Sugiyono (2017) Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data penelitian ini. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti membandingkan dan mengevaluasi hasil wawancara dari berbagai informan. Setelah itu, mereka menganalisis dan mengambil kesimpulan dari wawancara dengan Kepala sekolah MI Abdurrahman di Bandung

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari catatan lapangan, dokumentasi, dan wawancara secara sistematis. Proses ini mencakup

mengorganisasikan data ke dalam kategori yang telah ditentukan, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun dalam pola, menentukan mana data yang penting dan perlu dipelajari, dan membuat kesimpulan. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017), analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus-menerus sampai tuntas. Empat langkah digunakan dalam proses analisis data ini: pengumpulan data, pengurangan data, penyampaian data, dan menarik kesimpulan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Profil Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung**

Setelah didirikan pada tahun 2010, MI Abdurrahman sama seperti lembaga pendidikan lainnya. Meskipun sekolah ini bukan lembaga pendidikan yang didanai sepenuhnya oleh pemerintah, sekolah ini menjadi satu-satunya pilihan MI bagi komunitas pasanggrahan.

MI Abdurrahman adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Sekolah ini berlokasi di Jalan Neglasari II No.92, Pasanggrahan, Ujungberung, Kota Bandung. Terletak di tengah-tengah pemukiman, lokasinya sangat ideal untuk kegiatan belajar-mengajar. Bangunan sekolah ini dirancang dengan nyaman, terbukti dari tata letak ruang belajarnya yang mendukung proses pembelajaran yang efektif.

MI Abdurrahman memiliki visi ““Mempersiapkan Generasi Unggul, Berwatak Pejuang dan Berakhlakul Karimah dalam Ketauhidan”. Dan saat ini, total kapasitas adalah 14 pendidik dan 4 pendidik. Dan Data siswa yang berpartisipasi dalam Tahun Pembelajaran 2022/2023, jumlah total siswa adalah 167, dengan 80 laki-laki & 87 perempuan.

#### **Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di MI Abdurrahman Kota Bandung**

Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Bandung menggunakan inovasi pengembangan SDM untuk membantu pendidik lebih baik dalam hal kegiatan belajar-mengajar dan kegiatan di sekolah. dan memberikan pengalaman dan ruang untuk terus melatih keterampilan untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan. Hasil observasi di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Bandung menunjukkan bahwa penelitian tentang inovasi dalam pengembangan SDM dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik.

#### **Perencanaan Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MI Abdurrahman Kota Bandung**

Perencanaan inovatif pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman di Bandung, yang berusaha meningkatkan kinerja pendidik, membutuhkan perencanaan yang matang. Perencanaan ini bertindak sebagai

*Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung*

pedoman untuk menjamin bahwa tugas dilakukan dengan cara yang terfokus dengan sedikit kesalahan.

Perencanaan inovasi pengembangan sumber daya manusia terjadi melalui diskusi internal yang melibatkan berbagai pihak dalam lingkungan sekolah, termasuk kepala sekolah, komite sekolah, lembaga, dan pendidik, yang bekerja sama untuk merencanakan program yang dapat meningkatkan Madrasah MI Abdurrahman Kota Bandung berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia, baik pendidik, melalui berbagai program yang telah di buat oleh pihak sekolah. Program-program ini tidak lain bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta profesionalisme para pendidik. Kepala Madrasah MI Abdurrahman Kota Bandung menyatakan ada beberapa langkah yang dapat di tempuh dalam melakukan sebuah pengembangan sumber daya manusia di Madrasah MI Abdurrahman Kota Bandung, Berikut adalah langkah-langkah dalam perencanaan dalam upaya inovasi pengembangan sumber daya manusia meliputi:

1. Analisis kinerja

Mengevaluasi kinerja pendidik dan staf pendidikan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Jika ada ketidaksetujuan, masalah diselidiki dan solusi diterapkan.

2. Analisis Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan pembangunan berdasarkan analisis kinerja, termasuk standar kinerja dan kebutuhan pengembangan pendidik dan staf pendidikan.

3. Analisis Sumber Daya

Meninjau sumber daya manusia, biaya, dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung program pengembangan.

4. Target Determinasi

Menetapkan target sebagai referensi untuk keberhasilan program dan langkah-langkah berikutnya, seperti konten program dan metode pengembangan.

5. Program Pembentukan

Menetapkan program berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan tujuan yang akan dicapai. Program ini mencakup seminar, lokakarya, pelatihan, dan persiapan untuk tahun akademik baru.

6. Implementasi Program

Program ini dilaksanakan secara situasional, dengan penekanan pada kebutuhan dan minat, lokakarya kurikulum, pelatihan, dan pengawasan oleh kepala madrasah

Sebelum menerapkan inovasi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik melalui pendekatan kreatif, perlu dilakukan perencanaan yang

baik dan terencana. Perencanaan ini juga harus memiliki tujuan yang jelas dan memungkinkan peningkatan efisiensi dan efektifitas.

### **Pelaksanaan Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MI Abdurrahman Kota Bandung**

Untuk meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pendidik, Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung telah mengambil berbagai tindakan. Mereka melakukan hal-hal seperti mengawasi pendidik dan menumbuhkan semangat dan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati. Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman juga memberi pendidik kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, dan diklat untuk meningkatkan kinerja mereka menurut kepala sekolah diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman Kota Bandung, yaitu Bapak Endang Nurjamil., S.Si, Mengatakan bahwa: “Upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik termasuk memberikan motivasi dan dorongan agar mampu menyelesaikan tugas belajar mengajar. Selain itu, mendapatkan dukungan penuh dari sekolah untuk mengikuti pelatihan melalui BIMTEK, seminar, Workshop, atau diklat, dan yang lainnya. Beberapa pendidik juga telah memperoleh sertifikasi, berharap kegiatan itu dapat mendorong pendidik lainnya untuk melakukannya juga”.

Pelatihan pendidik disesuaikan dengan bidang dan kebutuhan pendidik tersebut. Hasil perundingan sebelumnya telah dimasukkan ke dalam rencana strategi (Renstra). Misalkan Kemenag mengadakan pelatihan untuk salah satu mata pelajaran, maka madrasah akan mengirim pendidik untuk mengikuti pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam hal kegiatan belajar mengajar, seperti membuat perangkat pembelajaran dan melakukan pembelajaran,

Sebagai hasil dari presentasi yang diberikan oleh kepala madrasah dan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung, peneliti menemukan bahwa kepala madrasah dapat mengembangkan inovasi dalam hal pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pendidik, yang dapat meningkatkan kinerja pendidik. Pelatihan membantu pendidik meningkatkan kemampuan mereka, terutama dalam hal bagaimana membuat rancangan pembelajaran yang efektif, metode pembelajaran yang efektif,

Selain itu pemberian hak kepada pendidik dapat meningkatkan semangat pendidik sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. memberikan pendidik sarana dan prasarana untuk terlibat dalam kegiatan belajar mengajar juga dapat meningkatkan kinerja pendidik.

Dimungkinkan bahwa kinerja pendidik akan meningkat sebagai hasil dari berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik, baik yang dilakukan oleh pendidik sendiri maupun program



khusus yang dilakukan oleh madrasah. Hal ini disebabkan fakta bahwa kegiatan-kegiatan di atas dapat meningkatkan kemampuan pendidik ke arah yang lebih baik.

### **Metode Inovatif Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MI Abdurrahman Kota Bandung**

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman Kota Bandung mengimplementasikan berbagai metode inovatif untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM), dengan tujuan meningkatkan kinerja pendidik secara menyeluruh. Berikut adalah metode yang diterapkan dan diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman Kota Bandung,

#### **E-Learning**

MI Abdurrahman menggantikan webinar dan e-learning untuk pelatihan tradisional selama epidemi COVID-19. Melalui webinar interaktif, pendidik dapat terlibat dalam dialog, mendapatkan sumber daya saat ini, dan berkomunikasi dengan para profesional di berbagai bidang pendidikan. Portal e-learning menawarkan akses 24/7 ke berbagai materi pendidikan, kursus pelatihan, dan video instruksional.

#### **Mentoring**

Program mentoring di MI Abdurrahman dirancang untuk memberikan pendampingan kepada pendidik baru maupun yang berpengalaman. Mentoring oleh pendidik senior membantu transfer pengetahuan dan pengalaman. Baik dilakukan oleh pihak sekolah, ataupun oleh ahli eksternal untuk membantu pendidik mengembangkan keterampilan spesifik sesuai kebutuhan sekolah.

#### **Pengembangan Profesional Berkelanjutan**

MI Abdurrahman menerapkan program pengembangan profesional berkelanjutan yang mencakup serangkaian workshop, seminar, dan kursus sertifikasi. Program ini memastikan bahwa pendidik selalu up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan dan pedagogi. Pengembangan Profesional Berkelanjutan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman Kota Bandung merupakan langkah penting untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran pendidik

#### **Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan Tinggi**

Kolaborasi antara Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman di Kota Bandung dengan institusi pendidikan tinggi dapat memberikan banyak manfaat dalam meningkatkan kinerja pendidikan. Diantaranya, pelatihan profesional, sertifikasi kerja sama pengembangan kurikulum, inovasi dan Pendidikan program magang

#### **Rotasi Jabatan**

Di lembaga pendidikan seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman di Kota Bandung, rotasi jabatan adalah salah satu strategi inovatif untuk pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Meskipun mungkin tampak kuno, diharapkan untuk mendorong kreativitas pendidik dalam melakukan tugas mereka, yang sangat penting untuk mempertahankan standar pengajaran yang tinggi dan memastikan keberlanjutan kinerja pendidik yang baik. Beban dapat dibagi lebih merata antara anggota staf dan pendidik dengan berputar peran. Ini menjaga beban dari menumpuk pada satu orang dan menjamin bahwa semua orang di tim mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan meningkatkan kerja tim.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di MI Abdurrahman Kota Bandung**

Di MI Abdurrahman Kota Bandung, ada banyak elemen pendukung dan inhibitor yang mempengaruhi kelancaran inovasi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pendidik. Faktor-faktor ini diklasifikasikan menjadi dua kategori: faktor internal dan faktor eksternal. Elemen-elemen internal yang berasal dari pendidik sendiri. Variabel internal yang menghambat inovasi pengembangan sumber daya manusia termasuk kondisi fisik dan pengaturan geografis. Sikap kompetitif di antara pendidik yang mendorong mereka untuk terus belajar dan tumbuh. Masalah eksternal yang menghambat pengembangan sumber daya manusia termasuk batas anggaran, fasilitas yang buruk, dan masalah Era Inovasi.

### **Dampak Pembangunan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Prestasi Pendidikan Abdurrahman Kota Bandung**

Implementasi inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia di MI Abdurrahman Kota Bandung telah secara signifikan meningkatkan kinerja pendidik. Meningkatkan kompetensi pendidik, adaptasi teknologi di kelas, peningkatan motivasi dan semangat kerja. Meningkatkan disiplin dan etika kerja Pengembangan Hubungan Profesional Meningkatkan pengalaman belajar. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Senior dan Inovasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di MI Abdurrahman Kota Bandung telah memiliki pengaruh menguntungkan yang substansial pada kinerja instruktur. Beberapa bidang perbaikan termasuk peningkatan kompetensi, adaptasi teknologi, motivasi, disiplin, koneksi profesional, dan kualitas belajar. MI Abdurrahman diminta untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan secara konsisten mempromosikan dan menerapkan inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

### **Evaluasi Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MI Abdurrahman Kota Bandung**

*Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Bandung*

Monitoring dan evaluasi diperlukan saat menerapkan Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan tingkat kinerja pendidik untuk menentukan efektivitas inisiatif tersebut. Mengevaluasi dan menilai kinerja pendidik adalah tugas penting bagi para pendidik yang ingin meningkatkan standar mereka. Kepala sekolah mengevaluasi sejumlah hal, termasuk isi kursus, cara diajarkan, dan ketersediaan sumber daya pengajaran. Aspek kepribadian pendidik, seperti etika kerja, disiplin, dan pendekatan terhadap pengajaran, juga dievaluasi.

Untuk meningkatkan kinerja pendidik, kepala madrasah secara rutin melakukan pengawasan. Pengawasan ini dilakukan setiap hari dengan mengamati langsung aktivitas pendidik selama proses pengajaran, baik dengan memasuki kelas maupun dengan melakukan pengawasan dari luar kelas. Kegiatan ini juga melibatkan peserta didik, sehingga hasil pengawasan dapat dijadikan dasar evaluasi yang secara tidak langsung membantu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pendidik. Selain pengawasan yang dilakukan langsung oleh kepala madrasah, juga ada pengawasan dari pengawasan Kemenag dan dari Lembaga atau Yayasan yang menaunginya, Evaluasi di bagi dalam tiga program evaluasi, diantaranya evaluasi hariana mingguan dan setiap 3 bulan, Evaluasi harian itu dilakukan sebelum dan sesudah proses pengajaran atau dengan katalain adalah breefing ini dimaksudkan agar membangun motivasi pendidik sebelum akhirnya melaksnakan tugasnya, Adapun setelah proses pengajaran itu untuk melihat kekurangan selama proses pelaksanaan tugasnya, agar esok dapat segera di perbaiki, selain itu kegiatan breefing di isi dengan Doa dan pesan kebaikan”.

Selain itu, dalam melakukan evaluasi terhadap program inovasi pengembangan sumber daya manusia dalam meingkatkan kinerja pendidik, kepala madrasah mengadakan Evaluasi mingguan di adakan setiap hari jumat, Dimana rown down acaranya yaitu doa, tausiyah dan baru melakukan kegiatan evaluasi mingguan yang di laksanakan setiap hari jumat yang membahas keseluruhan aktivitas selama 1 minggu, apakah sudah sesuai dengan program yang telah di jalankan

Aktivitas evaluasi ketiga adalah evaluasi yang dilakukan setiap tiga bulan, yang membahas seluruh proses kegiatan di sekolah, sehingga ada konsistensi dengan program yang telah dibuat, dan juga untuk melihat kinerja para pendidik dalam pelaksanaan tugas mereka, apakah dalam proses ada sesuatu yang harus diperbaiki, atau bahkan perlu diganti dengan pendidik baru karena tidak ada kepuasan dengan program-program yang telah dilakukan.

Evaluasi inovasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Ibtidaiyah Abdurrahman Kota Bandung adalah bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kinerja

pendidik. Evaluasi ini berfokus pada berbagai aspek yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan.

#### 4. SIMPULAN

Inovasi pengembangan sumber daya manusia di MI Abdurrahman Kota Bandung telah menunjukkan bahwa strategi yang komprehensif dan jangka panjang dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kinerja instruktur. MI Abdurrahman dapat menjamin bahwa upaya inovasi pengembangan SDM berlanjut dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan dengan melakukan evaluasi dan perubahan secara teratur dan melibatkan banyak pemangku kepentingan dalam proses ini. Ini adalah langkah penting dalam mengembangkan pendidik yang kompeten, inovatif, dan siap untuk mengatasi masalah pendidikan yang adak datang.

Inovasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Abdurrahman Kota Bandung telah memiliki pengaruh besar pada kinerja pendidik. Pendekatan holistik dan jangka panjang untuk pengawasan, pelatihan, dan evaluasi telah menghasilkan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan efektif. Rutin dan Terstruktur Pengawasan Kepala Madrasah, Superintendent Kemenag. Kunjungan Superintendent secara teratur memberikan penilaian tambahan yang membantu dalam memastikan standar kualitas pengajaran, kehadiran Evaluasi Sekolah untuk Pembangunan Profesional Berkelanjutan, peningkatan kinerja dan motivasi dalam kemampuan mengajar, dan penggunaan metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif.

#### DAFTAR REFERENSI

10(1), 4–33. <https://doi.org/10.1108/JRIT-10-2016-0007>

Ajabar, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Budi

Amaludin.L.O. (2021) *Kinerja pendidik professional konsep penerapan*. Banyumas: Amerta media

Azan, Khairul & Ali M. Zebua (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Riau: Dotpluss Publisher

Cambridge Dictionary. (2021). *Cambridge Dictionary*. Retrieved 6 February 2021, from Cambridge. Dictionary website: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/innovation>

Karsiwan, W. (2022). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Pendidik*, bandung: Indonesia Emas Group.

- Mangkunegara. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja posdakarya
- Mukfaah. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lumajang:Klik Media
- Mukminin, Dkk. (2019). Manajmen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, Yogyakarta: UNY Press
- Nardo,Rio. (2024). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sijunjung, Sumatra Barat: CV. Mitra Cendekia Media
- Nyoman, I, Marayasa. (2023) Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education : what Inovasi Pendidikanworks , what doesn ' t , and what to do about it ? Journal of Research in Innovative Teaching & Learning,
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian:Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sutikno, M. Sobry. (2021), Inovasi Pendidikan. Mataram: Sanabil