

## METODE PENGEMBANGAN SDM MAGANG, ROTASI KERJA, STUDI BANDING DI SDIT AR-RAHMAH MUSTIKAJAYA BEKASI

Rochayah Alfi Rahmani <sup>1\*</sup>, Iرنie Victorynie<sup>2</sup>

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

\*Email: [alfirahmani110594@gmail.com](mailto:alfirahmani110594@gmail.com)

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

\*Email: [victorynie@gmail.com](mailto:victorynie@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the implementation of human resource development (HRD) methods at SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya Bekasi, specifically focusing on internship, job rotation, and benchmarking. The research was conducted to explore how these methods affect the improvement of the quality of educators and educational staff at the school. The research method used is a qualitative approach with in-depth interviews with the principal, head of HRD, senior teachers, new teachers, and administrative staff to obtain data related to their experiences and views on the implementation of HRD methods at the school. The findings of the study indicate that the implementation of internships, job rotations, and benchmarking successfully enhances educators' competencies, broadens their perspectives on various aspects of education, and creates a more innovative learning environment. Despite challenges in time management and planning, effective coordination among related parties ensures that these methods run effectively. This research contributes to the development of HRD in educational institutions based on Islamic values.*

**Keyword:** HRD, internship, job rotation.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan metode pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya Bekasi, khususnya dalam hal magang, rotasi kerja, dan studi banding. Penelitian ini dilaksanakan untuk menggali bagaimana metode tersebut memengaruhi peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap kepala sekolah, kepala bidang pengembangan SDM, guru senior, guru baru, dan staf administrasi, guna memperoleh data terkait pengalaman dan pandangan mereka terhadap implementasi metode pengembangan SDM di sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan magang, rotasi kerja, dan studi banding berhasil meningkatkan kompetensi pendidik, memperluas wawasan mereka dalam berbagai aspek pendidikan, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inovatif. Meskipun ada tantangan dalam pengaturan waktu dan perencanaan, koordinasi yang baik antara pihak-pihak terkait membuat metode-metode tersebut berjalan

dengan efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan SDM pendidikan di sekolah berbasis nilai Islam.

**Kata Kunci:** pengembangan SDM, magang, rotasi kerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. SDM yang kompeten dan profesional menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inovatif. SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi, sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, menyadari bahwa kualitas tenaga pendidik dan stafnya sangat menentukan keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, berbagai strategi pengembangan SDM dirancang untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan staf memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM bukan hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan karakter dan nilai-nilai yang sejalan dengan misi lembaga. Magang, rotasi kerja, dan studi banding merupakan tiga metode yang dianggap efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Magang memberikan kesempatan bagi peserta untuk belajar secara langsung melalui pengalaman nyata di lingkungan kerja. Peserta dapat memahami budaya kerja, proses operasional, serta nilai-nilai yang diterapkan dalam lembaga. Rotasi kerja, di sisi lain, dirancang untuk memberikan variasi pengalaman kepada tenaga pendidik dan staf dengan memindahkan mereka ke posisi atau tugas yang berbeda. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek operasional sekolah, tetapi juga mendorong fleksibilitas, kreativitas, dan inovasi dalam bekerja.

Studi banding melengkapi dua metode tersebut dengan memberikan peluang kepada lembaga pendidikan untuk belajar dari pengalaman dan praktik terbaik di sekolah lain. Kegiatan ini memungkinkan SDIT Ar-Rahmah untuk mengadopsi inovasi yang telah terbukti efektif di tempat lain, sekaligus mengevaluasi dan mengadaptasi praktik tersebut sesuai dengan kebutuhan dan konteks sekolah. Melalui kombinasi ketiga metode ini, SDIT Ar-Rahmah berharap dapat menciptakan SDM yang tidak hanya unggul dalam kompetensi teknis, tetapi juga memiliki wawasan luas dan karakter yang kuat.

Penerapan metode pengembangan SDM di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi berangkat dari tantangan yang dihadapi dunia pendidikan saat ini. Perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan mengharuskan lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitasnya. SDIT Ar-Rahmah memahami bahwa keberhasilan dalam menghadapi tantangan ini bergantung pada kemampuan lembaga untuk memberdayakan SDM-nya. Dengan tenaga pendidik dan staf yang kompeten, adaptif, dan inovatif, sekolah dapat memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi kepada siswa dan masyarakat.

Pengembangan SDM di SDIT Ar-Rahmah juga didorong oleh kebutuhan untuk memperkuat identitas lembaga sebagai sekolah berbasis nilai-nilai Islam. Dalam upaya ini, penguatan kompetensi teknis harus berjalan seiring dengan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek operasional sekolah. Metode

magang, rotasi kerja, dan studi banding dipilih karena mampu menjawab kebutuhan ini secara holistik. Magang memberikan pengalaman langsung yang memperkuat pemahaman peserta terhadap nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam operasional sekolah. Rotasi kerja memungkinkan tenaga pendidik dan staf untuk lebih memahami bagaimana nilai-nilai tersebut diterapkan dalam berbagai fungsi dan tugas. Sementara itu, studi banding memberikan wawasan tentang bagaimana sekolah lain berhasil mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam praktik pendidikan mereka.

Melalui penerapan metode-metode ini, SDIT Ar-Rahmah tidak hanya berupaya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan bersama. Hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap anggota lembaga memiliki rasa kepemilikan terhadap visi dan misi sekolah. Dengan demikian, upaya pengembangan SDM di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga untuk membangun fondasi yang kuat bagi keberlanjutan dan kesuksesan lembaga di masa depan.

Pengintegrasian magang, rotasi kerja, dan studi banding sebagai metode pengembangan SDM di SDIT Ar-Rahmah juga mencerminkan komitmen sekolah terhadap pembelajaran berkelanjutan. Ketiga metode ini dirancang untuk saling melengkapi, sehingga menciptakan pendekatan yang holistik dan terintegrasi. Dalam prosesnya, SDIT Ar-Rahmah terus melakukan evaluasi dan penyesuaian agar implementasi ketiga metode ini dapat memberikan hasil yang maksimal. Dengan pendekatan ini, SDIT Ar-Rahmah berharap dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Melalui strategi pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi berkomitmen untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul, inovatif, dan berdaya saing. Keberhasilan dalam implementasi metode magang, rotasi kerja, dan studi banding diharapkan dapat menjadi model bagi lembaga pendidikan lain yang memiliki tujuan serupa.

## **2. METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan wawancara sebagai data pendukung. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah mendalami fenomena yang berkaitan dengan metode pengembangan sumber daya manusia melalui magang, rotasi kerja, dan studi banding dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi. Penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data sekunder melalui studi literatur yang melibatkan berbagai sumber, seperti buku, artikel ilmiah, laporan, dan dokumen resmi terkait pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Literatur yang dianalisis mencakup teori-teori dasar tentang pengembangan SDM, hasil penelitian sebelumnya, dan kebijakan yang relevan. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi konsep, kerangka teoretis, serta kesenjangan penelitian yang akan mendasari analisis lebih lanjut.

Untuk melengkapi data literatur, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan narasumber yang kompeten, seperti kepala sekolah, tenaga pendidik yang telah mengikuti program magang, rotasi kerja, atau studi banding, serta ahli dalam bidang pengembangan SDM pendidikan. Wawancara ini berfungsi untuk

mengonfirmasi temuan dari studi literatur sekaligus menggali pengalaman langsung dan perspektif praktis terkait pelaksanaan metode pengembangan SDM tersebut di SDIT Ar-Rahmah.

Hasil dari wawancara dan studi literatur dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik tematik untuk menemukan pola, hubungan, dan makna yang mendukung tujuan penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan aplikatif terkait metode pengembangan SDM di konteks pendidikan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan: pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data. Proses analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur tentang efektivitas metode magang, rotasi kerja, dan studi banding dalam mendukung pengembangan SDM di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi.

### **3. HASIL PEMBAHASAN**

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT Ar-Rahmah) adalah sekolah swasta yang terletak di Jl. Benda Kel. Padurena Kec. Mustikajaya Kota Bekasi. Didirikan oleh Ustadzah Rahmawati, M.Pd.I pada tahun 2016 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Ar-Rahmah Bekasi. Sebuah lembaga pendidikan yang memiliki keunggulan dalam bidang tahfidz dan memakai kurikulum Pesantren, lembaga ini memiliki beberapa sekolah formal di antaranya adalah dari jenjang Raudhatul Athfal (RA) – Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) – dan Madrasah Tsanawiyah (MTS) yang keseluruhannya menerapkan paduan kurikulum Dinas yang di kolaborasikan dengan kurikulum Pondok Pesantren

#### **3.1 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi menerapkan berbagai metode pengembangan SDM, di antaranya magang, rotasi kerja, dan studi banding. Metode-metode ini dirancang untuk mendukung pengembangan kompetensi, pengalaman, dan wawasan para pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.

##### **1. Magang**

Magang di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi merupakan salah satu metode pengembangan SDM yang melibatkan tenaga pendidik baru atau calon pendidik dalam praktik langsung di lingkungan kerja. Tujuan magang adalah untuk:

- a. Membiasakan peserta dengan budaya kerja sekolah.
- b. Memberikan pengalaman langsung dalam proses pembelajaran dan manajemen pendidikan.
- c. Membekali peserta dengan keterampilan pedagogik dan teknis.

Program magang ini dirancang dengan pengawasan ketat oleh mentor berpengalaman, sehingga peserta dapat memperoleh masukan yang konstruktif dan relevan dengan kebutuhan profesinya.

##### **2. Rotasi Kerja**

Rotasi kerja merupakan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan tenaga pendidik dengan memindahkan mereka ke posisi atau tanggung jawab yang berbeda dalam lingkup sekolah. Manfaat dari rotasi kerja meliputi:

- a. Meningkatkan pemahaman terhadap berbagai aspek operasional sekolah.
- b. Mengurangi kejenuhan dan meningkatkan motivasi kerja.
- c. Mengembangkan fleksibilitas dan adaptabilitas tenaga pendidik.

Rotasi kerja dilakukan secara terencana dengan memperhatikan kebutuhan individu dan institusi. Setiap pendidik diberikan pelatihan awal sebelum menjalani rotasi untuk memastikan kelancaran proses.

### 3. Studi Banding

Studi banding adalah metode pengembangan SDM yang melibatkan kunjungan ke lembaga pendidikan lain untuk mempelajari praktik-praktik terbaik. Tujuan utama studi banding adalah untuk:

- a. Mendapatkan inspirasi dalam pengembangan program pembelajaran dan manajemen sekolah.
- b. Membangun jejaring kerja dengan lembaga pendidikan lain.
- c. Mengadopsi inovasi yang relevan untuk diterapkan di SDIT Ar-Rahmah.

Program studi banding biasanya difokuskan pada lembaga-lembaga yang memiliki reputasi baik dalam bidang tertentu, seperti pengelolaan kurikulum, manajemen SDM, atau inovasi teknologi dalam pembelajaran.

### 3.2 Implementasi di SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi

Dalam penerapan metode-metode tersebut, SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi mengikuti prinsip-prinsip berikut:

- a. Setiap program pengembangan SDM dirancang untuk mendukung visi sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang berbasis nilai-nilai Islam.
- b. Program-program disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan profesional pendidik dan kebutuhan strategis sekolah.
- c. Setiap metode pengembangan SDM dievaluasi secara rutin untuk memastikan efektivitasnya.

Dengan mengintegrasikan magang, rotasi kerja, dan studi banding ke dalam strategi pengembangan SDM, SDIT Ar-Rahmah Mustikajaya Bekasi berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif dan berkualitas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peneliti melakukan wawancara dengan berbagai pihak terkait di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya Bekasi untuk mendukung data hasil penelitian tentang metode pengembangan SDM yang diterapkan di sekolah ini, yang meliputi magang, rotasi kerja, dan studi banding. Wawancara ini dilakukan dengan Kepala Sekolah, Kepala Bidang Pengembangan SDM, Guru Senior, Guru Baru, dan Staf Administrasi untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman dan pandangan mereka terhadap penerapan metode tersebut.

Metode magang di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya digunakan untuk memberikan pengalaman langsung kepada guru baru sebelum mereka mendapatkan tanggung jawab penuh. Sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM, magang memberikan kesempatan bagi guru baru untuk memahami lebih dalam tentang budaya sekolah, cara mengajar, serta manajemen kelas yang diterapkan. Hasil Wawancara dengan Guru Senior beliau mengatakan "*Magang memberikan kesempatan bagi guru baru untuk belajar dari pengalaman praktis*

*dan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja di sekolah ini. Mereka belajar tentang cara-cara yang sudah diterapkan di sekolah kami sebelum mereka diberikan tanggung jawab lebih besar." Hasil wawancara dengan Guru Baru "Selama magang, saya mendapatkan banyak kesempatan untuk belajar langsung dari guru senior. Ini membantu saya menyesuaikan diri dengan metode mengajar di sekolah ini dan merasa lebih siap untuk mengambil peran penuh sebagai guru."*

Selain itu, rotasi kerja merupakan metode yang diterapkan untuk memperluas keterampilan guru dalam berbagai bidang. Melalui rotasi kerja, guru diberi kesempatan untuk mengajar berbagai mata pelajaran dan menangani berbagai tugas di luar kelas mereka. Kepala Sekolah menjelaskan bahwa rotasi kerja dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai aspek pendidikan, sehingga mereka tidak hanya menguasai satu bidang saja, tetapi juga memiliki keterampilan yang lebih luas. *"Rotasi kerja sangat penting di sekolah kami, karena dapat meningkatkan kompetensi guru dalam berbagai bidang. Kami ingin guru kami memiliki kemampuan yang lebih luas, bukan hanya terbatas pada satu mata pelajaran atau kelas saja."*

Guru senior juga merasakan manfaat besar dari rotasi kerja karena mereka bisa lebih memahami berbagai aspek pengajaran dan manajemen kelas, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah: *"Sebagai seorang guru senior, saya merasakan manfaat besar dari rotasi kerja. Saya jadi lebih mengerti berbagai aspek pengajaran, dari cara mengatur kelas hingga mempersiapkan bahan ajar, yang semuanya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah ini."*

Studi banding menjadi metode pengembangan SDM yang tidak kalah penting di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya. Studi banding dilakukan untuk mempelajari praktik terbaik dari sekolah-sekolah lain yang memiliki keunggulan di bidang tertentu. Kepala Bidang Pengembangan SDM menjelaskan bahwa melalui studi banding, staf pengajar dan manajemen sekolah dapat belajar dari pengalaman sekolah lain dan mengimplementasikan hal-hal positif yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka. Guru senior juga merasakan manfaat dari studi banding, karena ini memberikan mereka wawasan baru tentang metode pengajaran yang lebih inovatif dan efektif.

Meskipun metode pengembangan SDM ini terbukti efektif, ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Salah satunya adalah pengaturan waktu yang tepat agar rotasi kerja dan magang tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar. Staf administrasi menambahkan bahwa perencanaan yang matang sangat diperlukan agar jadwal rotasi dan magang bisa disesuaikan dengan kegiatan operasional sekolah. Meski ada tantangan, koordinasi yang baik antara pihak-pihak terkait membuat penerapan metode-metode ini dapat berjalan lancar dan efektif.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan magang, rotasi kerja, dan studi banding di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya Bekasi memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM. Metode-metode ini membantu guru dan staf untuk berkembang secara profesional, menciptakan suasana pembelajaran yang lebih baik, serta memperkaya wawasan dalam pengajaran. Koordinasi yang baik dan perencanaan yang matang menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan yang ada, sehingga metode-metode tersebut

dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh pihak di sekolah.

### **3.3 Peran, Fungsi, dan Tugas Kepala Sekolah dalam Peningkatan Produktivitas Sumber Daya Manusia di SDIT AR Rahmah Mustika Jawa Bekasi**

Produktivitas dalam konteks sekolah mencakup dua dimensi utama: efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berhubungan dengan pencapaian hasil yang maksimal, sedangkan efisiensi mengacu pada bagaimana sumber daya dikelola untuk mencapai hasil tersebut. Dalam pendidikan, produktivitas sekolah bertujuan untuk menghasilkan lulusan berkualitas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Kepala sekolah memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas SDM di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat dan memahami kunci sukses dalam mengelola sekolah secara efektif dan efisien. Salah satu model kepemimpinan yang penting adalah **EMASLIM**, yang terdiri dari:

1. *Educator*: Kepala sekolah harus mengembangkan strategi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.
2. *Manajer*: Kepala sekolah perlu memberdayakan tenaga kependidikan secara kooperatif dan memberikan kesempatan untuk peningkatan profesional.
3. *Administrator*: Kepala sekolah harus dapat mengelola administrasi kurikulum, peserta didik, dan sarana secara efektif.
4. *Supervisor*: Kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas untuk memastikan kualitas pekerjaan tenaga kependidikan.
5. *Leader*: Kepala sekolah harus mampu memberikan arahan dan motivasi kepada staf, serta membuka komunikasi yang efektif.
6. *Innovator*: Kepala sekolah perlu menciptakan inovasi dalam pembelajaran dan hubungan dengan lingkungan.
7. *Motivator*: Kepala sekolah harus memotivasi tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan kinerja mereka melalui berbagai strategi seperti pengaturan lingkungan kerja yang kondusif.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kependidikan antara lain:

1. *Pembinaan Disiplin*: Kepala sekolah harus membangun disiplin dalam diri tenaga kependidikan, baik disiplin pribadi maupun disiplin organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan standar perilaku dan penghargaan terhadap kewenangan dan kerjasama.
2. *Pemberian Motivasi*: Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik berbeda, sehingga kepala sekolah perlu memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu, baik secara fisik maupun psikologis.
3. *Penghargaan (Rewards)*: Penghargaan yang diberikan secara terbuka dapat mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Penghargaan harus diterapkan secara tepat agar tidak menimbulkan dampak negatif.
4. *Persepsi Positif*: Kepala sekolah harus menciptakan persepsi yang baik terhadap kepemimpinan dan lingkungan sekolah. Persepsi yang positif akan membangun iklim kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan menjalankan peran dan tugasnya sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM), kepala sekolah dapat mendorong peningkatan produktivitas SDM di SDIT Ar Rahmah Mustika Jaya Bekasi.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya Bekasi telah berhasil mengimplementasikan metode pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif melalui magang, rotasi kerja, dan studi banding. Metode-metode ini dirancang untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih inovatif dan berkualitas. Magang memberikan pengalaman praktis yang memungkinkan guru baru untuk belajar langsung dari guru senior, sementara rotasi kerja memperluas keterampilan mereka di berbagai bidang, meningkatkan fleksibilitas dan motivasi kerja. Studi banding, di sisi lain, memberikan wawasan baru mengenai praktik terbaik di lembaga lain, yang dapat diadaptasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Meskipun ada tantangan dalam pelaksanaannya, seperti pengaturan waktu yang tepat agar tidak mengganggu proses pembelajaran, koordinasi yang baik dan perencanaan yang matang memastikan bahwa metode-metode tersebut dapat berjalan lancar dan memberikan dampak positif. Secara keseluruhan, penerapan magang, rotasi kerja, dan studi banding di SDIT Ar-Rahmah Mustika Jaya telah berkontribusi signifikan terhadap pengembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1–13.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Aswita, D. (2022). Merdeka belajar kampus merdeka (MBKM): inventarisasi mitra dalam pelaksanaan magang Mahasiswa fakultas keguruan dan ilmu pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Biologi, Teknologi Dan Kependidikan*, 9(2), 56–61.
- Azwar, E. (2019). Program pengalaman lapangan (magang) terhadap kepercayaan diri mahasiswa pendidikan jasmani kesehatan dan rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(2), 211–221.
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), 125–128.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118–139.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Indarti, T. (2019). Implementasi Tringa Tamansiswa dalam manajemen SDM untuk kemajuan sekolah. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 5(1).
- Kusuma, D. P. P., & Nasrulloh, A. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157.
- Nabil, N. (2020). Dinamika Guru Dalam Menghadapi Media Pembelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi. *Almarhalah/ Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 51–62.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Purwanto, M. E. (2022). Peran Studi Banding dalam Meningkatkan Kualitas Guru dan Kinerja Sekolah. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 4(02), 173–185.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93–104.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2003). *Penelitian kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(3), 101–113.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.