

**PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)**

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 8 No. 1 (2025) | 42-52

DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v8i1.42-52>**PERAN KEPEMIMPINAN DIRI TERHADAP PERILAKU KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN DI SDIT ALMANAR KOTA BEKASI**

Irniece Victorynie*, Sri Wahyuni, Muhammad Iqbal

Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia.

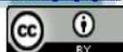
*e-mail: irniecevictorynie@gmail.com

Abstrak. Di SDIT Almanar Kota Bekasi, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan diri dapat menjadi faktor utama dalam mencapai kinerja optimal bagi para pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan diri terhadap perilaku kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di SDIT Al-Manar Kota Bekasi. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi, sehingga pengembangan SDM dalam pendidikan menjadi krusial. Penelitian ini fokus pada bagaimana kepemimpinan diri yang dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja mereka. merupakan investasi jangka panjang yang penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, menganalisis beberapa tantangan seperti terbatasnya anggaran, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan kurangnya motivasi intrinsik, serta menawarkan strategi untuk mengatasi kendala tersebut. dan mengusulkan beberapa solusi konkret untuk meningkatkan pengelolaan SDM dalam pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di SDIT Al-Manar. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berperan signifikan dalam membentuk perilaku kinerja yang positif, yang tercermin dari peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan adaptabilitas terhadap perubahan di lingkungan Pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Diri, Perilaku Kinerja, SDM, Pendidikan, SDIT Al-Manar.

Abstract. At SDIT Al-Manar in Bekasi City, it is important to understand how self-leadership can become a major factor in achieving optimal performance for educators. This study aims to analyze the role of self-leadership in the performance behavior of Human Resources (HR) at SDIT Al-Manar, Bekasi City. In the era of globalization and technological advancements, the demand for quality education is increasing, making HR development in education crucial. This research focuses on how self-leadership possessed by teachers and educational staff can enhance their performance. It is a long-term investment that is vital for improving education quality, analyzing several challenges such as limited budgets, lack of support from leadership, and lack of intrinsic motivation, while offering strategies to address these obstacles. Additionally, the study proposes some concrete solutions to improve HR management in education. This research employs a qualitative method with a case study approach at SDIT Al-Manar. Data were obtained through in-depth interviews, observations, and documentation. The results of the study show that self-leadership plays a significant role in shaping positive performance behavior, as reflected in the improvement of competence, professionalism, and adaptability to changes in the educational environment.

Keywords: Self-Leadership, Performance Behavior, HR, Education, SDIT Al-Manar.



PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, baik tenaga pengajar maupun tenaga kependidikan. Di tengah tuntutan globalisasi, peran self-leadership menjadi semakin penting dalam pembentukan perilaku berkualitas kinerja SDM. Kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk mengarahkan, mengendalikan dan memotivasi untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi. Kepemimpinan diri merupakan landasan penting untuk perbaikan kinerja SDM. Memiliki kepemimpinan diri yang kuat berarti mampu memotivasi diri sendiri, mengatur waktu dan tugas secara efektif, serta bertindak profesional ketika menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan SDIT Almanar, self-leadership tidak hanya membantu guru dan staf untuk mencapai tujuan pribadinya, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas, meningkatkan motivasi, Self-leadership mendorong semangat dan dedikasi guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan produktivitas dengan kemampuan mengatur waktu dan prioritas, sumber daya manusia dapat bekerja lebih efisien dan produktif, meningkatkan kreativitas, kepemimpinan diri mendorong inisiatif dan ide-ide inovatif dalam proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Di SDIT Al-Manar Kota Bekasi, pengembangan sumber daya manusia sangat bergantung pada sejauh mana guru dan tenaga kependidikan menunjukkan kepemimpinan pribadi yang kuat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana self-leadership mempengaruhi perilaku kinerja SDM di

lingkungan pendidikan dan untuk mengidentifikasi tantangan pengembangan self-leadership di SDIT Al-Manar. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengusulkan solusi konkret untuk meningkatkan kinerja SDM melalui pengembangan kepemimpinan pribadi. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan di SDIT Almanar, diperlukan penelitian yang mendalam mengenai hal tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Perilaku kinerja sumber daya manusia di bidang pendidikan mencakup berbagai tindakan yang dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pengajaran, pengelolaan kelas, kerjasama dengan rekan kerja dan inovasi metode pembelajaran. Kinerja yang baik sangat bergantung pada motivasi, kompetensi, dan dukungan yang diterima individu di tempat kerja. Kepemimpinan diri dalam konteks pendidikan memungkinkan guru mengelola proses pembelajaran secara mandiri, inovatif dan responsif terhadap perubahan. Hal ini juga meningkatkan profesionalisme dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan zaman, termasuk penggunaan teknologi dan pembelajaran yang berbeda. Komponen Kepemimpinan Diri terdiri dari beberapa unsur kunci yang saling berkaitan dan membentuk keseluruhan kemampuan seorang individu dalam memimpin dirinya sendiri. Elemen-elemen ini membentuk kerangka kerja untuk membangun kepemimpinan pribadi yang efektif.

Faktor Internal terdiri dari : (a) Motivasi pribadi, (b) Kemerdekaan, (c) Disiplin diri, (d) Keyakinan. Faktor External terdiri dari: (a) Manajemen waktu, (b) Keterampilan komunikasi, (c) Keterampilan antarpribadi, (d) Kemampuan memecahkan masalah

Kepemimpinan diri adalah kemampuan seseorang untuk memimpin secara efektif. Ini mencakup proses memahami kekuatan dan kelemahan, menetapkan tujuan yang jelas, mengelola waktu dan sumber daya, dan mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan. Kepemimpinan diri merupakan dasar bagi pengembangan kepemimpinan yang lebih luas dalam organisasi. Beberapa contoh konsep kepemimpinan diri: (1) Motivasi pribadi Mereka sangat termotivasi untuk mencapai tujuan dan melampaui harapan, (2) Manajemen diri Tetapkan prioritas, kelola waktu, dan kelola sumber daya secara efektif. (3) Keputusan, Mampu mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas konsekuensinya. (4) Kelayakan Fleksibel dan terbuka terhadap perubahan serta siap menghadapi tantangan baru.

Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi di atas, didukung oleh teori Robbins dalam buku Manajemen Edisi Kedua yang diedit oleh Hermaya, dkk (2017: 128) memberikan definisi kepemimpinan, yaitu cara berpartisipasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan di atas, kita dapat menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan orang lain atau orang yang dipimpinnya, agar mereka bekerja dengan sukarela dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan Darmadi (2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun

perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam pelaksanaan program belajar mengajar, pembelajaran yang efektif harus didukung oleh sumber daya manusia yang kuat. dimana merupakan suatu sistem nilai yang secara alami dianut dan dikembangkan, filosofi dasar organisasi dicapai melalui interaksi sosial berupa aturan yang dijadikan petunjuk tujuan berpikir dan bertindak. Seorang profesional menekankan pengetahuan atau keterampilan manajemen dan strategi untuk menerapkannya, profesional tidak hanya pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi juga sikap, pengembangan profesional lebih dari sekedar teknisi yang memiliki pengetahuan tingkat lanjut tetapi juga menunjukkan perilaku yang diperlukan. Jika faktor kompetensi profesional memenuhi standar baik maka dapat diasumsikan bahwa kinerja guru baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru sangatlah penting. Peningkatan kinerja guru dapat meningkatkan profesionalisme dan mutu guru, sehingga kami yakin keberhasilan pendidikan dapat tercapai Tholib & Haryono (2023).

Kepemimpinan diri berperan penting dalam mendorong kinerja SDM. Individu yang menunjukkan kepemimpinan pribadi yang kuat cenderung lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Mereka mampu memaksimalkan potensinya dan berkontribusi positif terhadap organisasi dengan cara meningkatkan motivasi dan komitmen Individu yang menunjukkan kepemimpinan pribadi yang kuat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka, meningkatkan

Irnie Victorynie, dkk. Peran Kepemimpinan Diri Terhadap...

akuntabilitas Kepemimpinan diri mendorong tanggung jawab atas tindakan dan keputusan serta meningkatkan akuntabilitas dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan keterampilan dan kompetensi Kepemimpinan diri mendorong individu untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensinya, serta meningkatkan produktivitasnya.

Di SDIT Almanar, kepemimpinan diri memiliki peran yang signifikan terhadap perilaku kinerja para guru dan staf. Guru-guru yang memiliki kepemimpinan diri yang kuat cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, menciptakan suasana belajar yang positif, dan meningkatkan hasil belajar siswa, seperti yang terlihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. Perilaku Guru Yang Memiliki Kepemimpinan

Tingkat Kepemimpinan Diri	Perilaku Kinerja
Tinggi	Motivasi mengajar yang tinggi, suasana belajar yang positif, meningkatkan hasil belajar siswa.
Sedang	Motivasi dan dedikasi yang cukup, suasana belajar yang normal, hasil belajar siswa sesuai harapan.
Rendah	Motivasi mengajar rendah, suasana belajar kurang kondusif, hasil belajar siswa di bawah harapan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan belum sesuai harapan. Guru sebagai sumber daya manusia harus bekerja secara efisien dan inovatif agar SDIT Almanar Kota Bekasi diakui sebagai salah satu lembaga pendidikan terbaik dalam bidang pendidikan khususnya di kota Bekasi. Menurut temuan peneliti di SDIT Almanar, permasalahan tidak tercapainya tujuan peningkatan sumber daya manusia disebabkan oleh kurangnya kemampuan guru dalam mengarahkan atau Termotivasi berakibat pada tidak memotivasi guru dalam bekerja, praktek kinerja SDM yang baik tidak dapat diterapkan secara utuh oleh seluruh anggota. Saat ini dapat dikatakan bahwa pengajaran di Almanar SDIT benar-benar merupakan masa stagnasi intelektual (rendahnya pengetahuan) di kalangan guru. Beberapa hal yang memperlambat pikiran adalah: (1) Kurangnya minat/motivasi guru untuk memperbaharui ilmunya, (2) Ketidakmampuan beradaptasi secara cepat terhadap perkembangan sosial, politik dan teknologi. (3) Praktik pengajaran yang diterapkan selama ini

oleh guru kurang inovatif dan kurang kreatif dalam hal pembelajaran.

Di sisi lain, perkembangan dunia pendidikan yang terus berkembang pesat menuntut manajemen SDIT Almanar Kota Bekasi untuk berperan aktif dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan positif pendidikan dan menciptakan kehidupan kreatif bagi generasi penerus bangsa dari para siswa. orang-orang di negara tersebut. Budaya keunggulan nasional dan penyiapan pegawai berkualitas untuk bersaing dalam persaingan global. Penyelesaian permasalahan tersebut memerlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Ini bukanlah tugas yang mudah karena melibatkan banyak hal banyak permasalahan kompleks seperti perencanaan, pendanaan dan kapasitas yang memadai.

Penelitian ini berlandaskan pada beberapa teori dan konsep yang relevan terkait dengan Kepemimpinan diri .Berdasarkan literatur yang ditinjau, terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti yang di jelaskan dibawah ini.

Penelitian oleh Manz dan Sims (2001) Dalam bukunya yang berjudul "The New SuperLeadership: Leading Others to Lead Themselves", Manz dan Sims memperkenalkan konsep SuperLeadership yang menekankan kepemimpinan diri sebagai pendekatan utama untuk mengembangkan potensi individu di dalam organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Mereka mengemukakan bahwa kepemimpinan diri memberikan kekuatan kepada individu untuk mengelola dan memimpin dirinya sendiri, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja di tempat kerja.

Penelitian oleh Neck dan Houghton (2006) Penelitian ini menyoroti pentingnya self-leadership dalam meningkatkan kompetensi SDM di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Dalam artikel berjudul "Self-Leadership: A Comprehensive Review", mereka menjelaskan bahwa individu yang mampu memimpin dirinya sendiri memiliki kapasitas lebih tinggi untuk beradaptasi terhadap perubahan dan untuk meningkatkan efektivitas kerjanya. Ini sejalan dengan kebutuhan pengembangan SDM di sektor pendidikan yang membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja mandiri dan inovatif.

Penelitian oleh Stewart, Courtright, dan Manz (2011) Artikel berjudul "Self-leadership: A Multilevel Review" meneliti peran kepemimpinan diri dari sudut pandang multilevel, termasuk pada level individu dan kelompok dalam organisasi pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berdampak positif terhadap kinerja, baik secara individu maupun kolektif, melalui peningkatan motivasi, manajemen waktu yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis.

Penelitian oleh Yukl (2010) Dalam bukunya yang berjudul "Leadership in Organizations", Yukl menyoroti peran kepemimpinan diri sebagai bagian penting dari pengembangan SDM. Yukl menegaskan bahwa guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kepemimpinan diri yang baik cenderung memiliki tingkat inisiatif yang lebih tinggi dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka, serta dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan.

Penelitian oleh Carmeli, Meitar, dan Weisberg (2006) Penelitian mereka, yang berjudul "Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work", menemukan bahwa kepemimpinan diri berhubungan positif dengan perilaku inovatif di tempat kerja, termasuk di sektor pendidikan. SDM yang memiliki kepemimpinan diri yang baik lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif yang meningkatkan efektivitas pembelajaran dan manajemen pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian oleh Ho dan Nesbit (2008) Dalam artikelnya berjudul "Self-leadership in a Participative Education Context", Ho dan Nesbit mengkaji dampak dari penerapan kepemimpinan diri di lingkungan pendidikan. Penelitian ini menemukan bahwa pengembangan kemampuan kepemimpinan diri pada guru dan tenaga kependidikan berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan belajar yang lebih partisipatif dan kolaboratif, di mana para pendidik lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran mereka.

Penelitian-penelitian di atas menekankan pentingnya kepemimpinan diri dalam pengembangan SDM pendidikan. Secara umum, kepemimpinan diri berperan dalam meningkatkan kinerja,

keaktivitas, dan kemampuan adaptasi individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan diri mendukung pengembangan SDM yang lebih efektif, efisien, dan mampu menghadapi tantangan di lingkungan pendidikan yang terus berubah.

Beberapa kelemahan dari penelitian terdahulu mencakup: Penelitian oleh Manz dan Sims (2001) Fokus penelitian ini lebih teoritis dan konseptual daripada aplikatif. Mereka menawarkan model Super Leadership tanpa memberikan banyak bukti empiris di sektor pendidikan, sehingga penerapan praktisnya kurang teruji. Karena studi ini bersifat umum, tidak ada penyesuaian yang spesifik untuk konteks pendidikan, di mana dinamika organisasi dan tuntutan terhadap guru serta tenaga kependidikan bisa berbeda dibandingkan sektor bisnis atau korporasi.

Penelitian oleh Neck dan Houghton (2006) Penelitian ini merupakan ulasan literatur yang komprehensif tetapi tidak banyak menyediakan studi empiris atau kasus nyata di lingkungan pendidikan. Sebagai ulasan teoritis, penelitian ini terbatas dalam mengukur dampak langsung kepemimpinan diri pada SDM di sektor pendidikan.

Penelitian ini juga belum mengeksplorasi faktor kontekstual, seperti budaya sekolah atau kebijakan pendidikan, yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan diri dalam pengembangan SDM pendidikan. Penelitian oleh Stewart, Courtright, dan Manz (2011) Fokus utama penelitian ini adalah tinjauan multilevel, yang seringkali terlalu luas untuk dapat langsung diterapkan dalam konteks pendidikan. Walaupun menyoroti pentingnya kepemimpinan diri, penelitian ini kurang mengeksplorasi

bagaimana guru dan tenaga kependidikan dapat menerapkannya dalam tugas-tugas spesifik di sekolah.. Penggunaan konsep multilevel juga bisa menjadi terlalu abstrak bagi praktik sehari-hari di sekolah, karena tidak ada panduan rinci mengenai bagaimana kepemimpinan diri dapat diterapkan dalam aktivitas pendidikan sehari-hari.

Penelitian oleh Yukl (2010) Walaupun teori kepemimpinan diri Yukl relevan dengan pengembangan SDM, buku ini tidak spesifik menargetkan sektor pendidikan. Banyak contoh dan rekomendasi yang lebih cocok untuk konteks bisnis atau organisasi umum, sehingga implementasi di bidang pendidikan memerlukan adaptasi lebih lanjut. Penelitian Yukl juga lebih bersifat deskriptif daripada memberikan strategi konkret bagi pengembangan SDM di sekolah, yang membuat guru dan tenaga pendidikan mungkin kesulitan dalam menerjemahkan teori ke dalam praktik.

Penelitian oleh Carmeli, Meitar, dan Weisberg (2006) Studi ini menekankan pada hubungan antara kepemimpinan diri dan perilaku inovatif di tempat kerja, namun belum menyelidiki secara mendalam konteks spesifik pendidikan. Inovasi di dunia pendidikan bisa memiliki dimensi berbeda dibandingkan sektor bisnis, misalnya terkait dengan kebijakan, standar kurikulum, dan metode pengajaran. Penelitian ini juga tidak memeriksa apakah kepemimpinan diri selalu menghasilkan inovasi yang relevan atau efektif dalam konteks pendidikan, mengingat tuntutan pendidikan tidak selalu sejalan dengan inovasi di sektor lain.

Penelitian oleh Ho dan Nesbit (2008) Penelitian ini lebih fokus pada lingkungan pendidikan partisipatif secara umum tanpa memberikan gambaran rinci tentang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh guru dan

tenaga kependidikan dalam menerapkan kepemimpinan diri di sekolah-sekolah dengan keterbatasan sumber daya atau dukungan manajemen. Pendekatan partisipatif yang diusulkan belum sepenuhnya menjawab masalah yang dihadapi oleh pendidik di sekolah-sekolah dengan kendala finansial, birokrasi, atau budaya organisasi yang hierarkis, yang mungkin menghambat penerapan kepemimpinan diri.

Secara umum, kelemahan utama dari penelitian terdahulu ini adalah kurangnya fokus spesifik pada sektor pendidikan dan konteks sekolah yang kompleks. Banyak penelitian cenderung terlalu teoritis atau mengadaptasi konsep dari dunia bisnis yang tidak selalu sesuai dengan dinamika pendidikan. Selain itu, penelitian ini sering kali kurang memberikan strategi praktis dan solusi konkret yang dapat langsung diterapkan oleh para guru dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan pendidikan yang unik.

Penelitian ke depan perlu lebih fokus pada kasus-kasus konkret di sekolah, mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebijakan pendidikan, budaya sekolah, dan keterbatasan sumber daya yang spesifik di sektor ini. Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di SDIT Al-Manar kota Bekasi. Data primer diperoleh dari wawancara mendalam kepada kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Observasi tersebut dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana kepemimpinan diri mempengaruhi

perilaku kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dokumentasi digunakan sebagai data sekunder pendukung hasil wawancara dan observasi. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara terstruktur, observasi partisipatif, dan pengumpulan dokumen seperti laporan kinerja guru, RPP, dan evaluasi diri guru. Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu peneliti menganalisis pola perilaku yang muncul dari interaksi lapangan dan observasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengertian penelitian kualitatif adalah penelitian yang terbatas pada pemecahan masalah dan penyelidikan mendalam. Sejak saat itu, segala sesuatu hanya mencerminkan kenyataan apa adanya, H. Hasana (2017) Moleong (2014) Rahardjo (2010), metode penelitian ini merupakan suatu bentuk penelitian kualitatif yang penelitian dan objek penelitiannya dilakukan secara langsung dalam rangka analisis aktivitas. pengajaran di SDIT Almanar Kota Bekasi khususnya pada kepemimpinan diri dan sumber daya manusia (SDM), serta landasan kualitas pengajaran pembelajaran di SDIT Almanar Kota Bekasi.

Penelitian adalah cara sistematis mengumpulkan data dan menyajikan hasil. Dalam bukunya Pengantar Penelitian, Hillway menyatakan bahwa penelitian adalah contoh penyelidikan manusia yang terdiri dari pemeriksaan lengkap dan komprehensif terhadap suatu masalah untuk menemukan jawaban yang tepat. Penelitian ini dilakukan di SDIT Almanar Kota Bekasi. Alasan kami memilih tempat ini adalah karena terdapat kegiatan yang layak dipelajari di SDIT Almanar Kota Bekasi. Waktu yang dihabiskan untuk penelitian juga terbatas. Semakin dekat jarak peneliti dengan daerah penelitian, maka ia akan semakin fokus dalam proses

penelitian. Seluruh warga dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SDIT Almanar Kota Bekasi yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini. Contoh ini didasarkan pada pendapat Arikunto, dkk (2018) bahwa jika mata pelajarannya kurang dari 100, sebaiknya diambil semuanya. Kalau topiknya luas, bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Karena populasinya kurang dari 100 jiwa, maka sampelnya bersifat arbitrer Bagian-bagian dan ciri-ciri yang diperoleh dari alam semesta digunakan untuk tujuan penelitian. Sampel penelitian ini mencakup seluruh populasi yaitu 35 orang.

Oleh karena itu, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini juga merupakan metode penghitungan. Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Kajian penelitian diawali dengan tinjauan literatur mengenai peran self-leadership dalam pengembangan sumber daya manusia kependidikan di SD Islam Terpadu Almanar Kota Bekasi. Penelitian dilakukan selama satu bulan di SDIT Almanar Kota Bekasi. Sampel dipilih secara acak dan mencakup 35 peserta. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer (data yang diperoleh dari wawancara dan survei) dan data sekunder (jurnal atau buku sebagai data tambahan dalam analisis). data). Sampel yang terdiri dari seorang kepala sekolah, tiga pegawai administrasi dan 33 guru dilibatkan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan teknik. Pertanyaan-pertanyaan ini ditujukan kepada kepala sekolah, guru dan staf administrasi. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah untuk mengetahui dampak bimbingan mandiri terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan diri berperan penting dalam meningkatkan perilaku kinerja sumber daya manusia di SDIT Almanar. Beberapa temuan utama dari penelitian ini adalah: Meningkatkan keterampilan Guru yang menunjukkan kepemimpinan pribadi yang baik menunjukkan peningkatan dalam keterampilan mengajarnya, penggunaan teknologi dalam pengajaran, dan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Kepemimpinan diri mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam dunia pendidikan. Membangun karakter dan profesionalisme Kepemimpinan pribadi juga erat kaitannya dengan pembentukan karakter guru, seperti integritas, disiplin dan tanggung jawab. Guru yang mampu memimpin dirinya sendiri kemungkinan besar mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya dan menaati kode etik profesi. Selain itu, profesionalisme mereka tercermin dalam cara mereka menghadapi tantangan pendidikan, seperti perubahan kurikulum sekolah dan kebutuhan siswa yang berbeda-beda. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan Guru dengan kepemimpinan pribadi yang baik dapat beradaptasi lebih baik terhadap perubahan, baik dari segi perkembangan teknologi, metode pembelajaran baru, dan kebijakan pendidikan yang selalu berubah. Kemampuan ini sangat penting di era digital dan globalisasi, dimana guru harus siap menghadapi dinamika perubahan yang begitu cepat. Penerapan kepemimpinan diri di SDIT Almanar dapat dilakukan melalui beberapa langkah konkrit yang terintegrasi dalam seluruh aspek

operasional sekolah, seperti: (1) Tetapkan tujuan yang jelas, setiap guru dan staf harus mempunyai tujuan yang jelas dan terukur dalam pelaksanaan tugasnya. (2) Kerja tim Ciptakan suasana kerja kolaboratif dan dukung pertumbuhan kepemimpinan diri dalam tim. (3) Manajemen waktu yang efektif Pelajari teknik manajemen waktu yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. (4) Komentar dan penilaian Memberikan masukan dan apresiasi yang membangun atas prestasi guru dan staf.

Tantangan dan hambatan dalam pengembangan self-leadership di SDIT Almanar. Proses pengembangan kepemimpinan diri di SDIT Almanar tidak selalu mudah dan mungkin menemui banyak tantangan dan hambatan, antara lain: (1) Kurangnya kesadaran beberapa guru dan staf mungkin tidak menyadari pentingnya kepemimpinan pribadi untuk meningkatkan kinerja. (2) Kurangnya dukungan dari supervisor dan rekan kerja dapat menghambat pertumbuhan kepemimpinan pribadi. (3) Kurangnya waktu dan sumber daya dapat menjadi kendala untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Namun penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang menghambat pengembangan kepemimpinan pribadi, seperti kurangnya motivasi intrinsik, minimnya dukungan dari pemimpin, dan terbatasnya akses terhadap pelatihan pengembangan diri. Untuk mengatasi hambatan ini, diperlukan kebijakan yang lebih mendukung, termasuk penyediaan program pendidikan berkelanjutan, pendampingan dan insentif yang tepat di sekolah, dengan nilai-nilai umum, seperti kerjasama, inovasi, dan berorientasi pada keberhasilan, mengedepankan peningkatan mutu

pembelajaran dan pelayanan pendidikan. Selain itu, Kepemimpinan diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan di SDIT Almanar, berperan penting dalam menetapkan arah, menginspirasi dan membimbing seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan diri yang efektif dapat mendorong guru, staf dan siswa untuk bekerja secara maksimal, sehingga meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan keberhasilan akademik siswa. Semua guru SDIT Almanar wajib menerapkan gaya Kepemimpinan diri yang mampu beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. dapat memotivasi, menginspirasi dan memberdayakan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan diri juga diperlukan untuk mampu membawa SDIT Almanar ke arah yang lebih baik di masa depan. Hasil analisis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi.s (2001) yang menyatakan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Pendidikan, berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Mutu pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan di SDIT Almanar Kota Bekasi. Hal ini dicapai melalui perilaku manajemen diri yang baik yang harus diikuti dan diteladani oleh sumber daya manusia dalam segala aktivitas internal dan eksternal. Hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya pelatihan kepemimpinan diri bagi seluruh sumber daya manusia di SDIT Almanar. Pelatihan ini dapat membantu mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan,

seperti kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan instruksional.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berperan penting dalam membentuk perilaku kinerja SDM di SDIT Al-Manar Kota Bekasi. Dengan meningkatkan manajemen diri, guru dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi lebih baik dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Self-leadership menjadi faktor kunci dalam meningkatkan perilaku kinerja SDM di SDIT Almanar. Berkat strategi pengembangan yang terstruktur dan dukungan yang kuat, SDIT Almanar dapat berkembang menjadi lingkungan yang mendorong guru dan staf untuk mengembangkan potensi kepemimpinan diri mereka. Oleh karena itu sangat di rekomendasikan untuk memperbanyak strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, tinjauan kinerja berkala, insentif dan sistem pendampingan. Ke depannya pengembangan kepemimpinan diri perlu melibatkan semua pihak terkait, termasuk pengambil kebijakan, pimpinan sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat. Kerja sama antar berbagai pihak sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Menyadarkan guru dan staf akan pentingnya kepemimpinan diri melalui program pelatihan dan kampanye internal, memberikan dukungan dan dorongan yang kuat dari pimpinan untuk mengembangkan kepemimpinan diri di SDIT Almanar, mengevaluasi dan memantau penerapan strategi pengembangan kepemimpinan pribadi yang berkelanjutan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

pengembangan sumber daya manusia pendidikan di SDIT Almanar. kepemimpinan diri efektif, visioner dan positif, yang terbukti meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan prestasi peserta didik serta nama baik sekolah di masyarakat. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan di SDIT Almanar, disarankan agar pimpinan sekolah menerapkan strategi pengembangan kepemimpinan diri pada sumber daya manusia di SDIT Almanar, pengembangan kepemimpinan diri merupakan proses yang berkelanjutan.

SDIT Almanar harus menerapkan strategi komprehensif untuk membantu guru dan staf mengembangkan potensi kepemimpinan diri mereka. dengan melakukan beberapa hal: (1)Pelatihan dan pengembangan Menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan pribadi, motivasi dan manajemen waktu. (2) Pendampingan dan pembinaan Membangun program pendampingan dan pelatihan yang melibatkan guru dan pemimpin senior dengan kepemimpinan pribadi yang kuat. 3) Pengembangan budaya organisasi Menumbuhkan nilai-nilai kepemimpinan mandiri dalam seluruh aspek operasional sekolah dan menciptakan suasana yang mendukung tumbuhnya kepemimpinan mandiri.

Dengan komitmen yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan, SDIT Almanar diharapkan dapat menjadi sekolah yang menghasilkan lulusan berkualitas dan berdaya saing global.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi S. Manajemen Sumberdaya Manusia, Strategi Keunggulan

- Kompetitif. Edisi I. (Yogyakarta:BPFE, 2001)
- Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia , (Jakarta: Kencana, 2009), h.5.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermaya (2017: 128). (N.D.). Kepemimpinan Di Era Gen Z. Jurnal Pendidikan.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1989). SuperLeadership : Leading Others to Lead Themselves. Prentice Hall.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/Edutech/Article/View/4403>
- Rusdiana, A. (2023). Hand Out: Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Semester I Tahun Akademik 2022/2023. Etheses.Uinsgd.Ac.Id. <https://Etheses.Uinsgd.Ac.Id/Id/Eprint/67789>
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama
- Sman, L. (T.T.). Memberdayakan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Sma Negeri 2 Batang Anai. Pedagogi.Ppj.Unp.Ac.Id. <http://Pedagogi.Ppj.Unp.Ac.Id/Id/index.php/Pedagogi/Article/View/328>
- Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 2