

Meningkatkan Pembelajaran Inovatif Usia Sejak Dini pada Bimbapedia Meruyung Depok

Kamsidik¹*, Syamruddin², Johan Maulana³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02064@unpam.ac.id*

Received 09 Juni 2025 | Revised 05 Juli 2025 | Accepted 30 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk membekali guru di Bimbapedia dengan keterampilan penting dalam membangun kolaborasi tim yang kuat dan profesionalisme pengajaran. Kegiatan ini dilaksanakan melalui serangkaian pelatihan daring selama lima hari berturut-turut. Metode kegiatan dimulai dengan studi awal untuk memahami kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh para guru dalam menjalankan tugasnya. Studi ini dilanjutkan dengan survei preferensi untuk mengidentifikasi kebutuhan utama guru dalam hal peningkatan kapasitas, seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, serta manajemen kelas. Pelatihan dibagi menjadi beberapa sesi, meliputi materi tentang membangun tim yang solid, kepemimpinan yang efektif, hingga strategi komunikasi antar-guru. Setiap sesi pelatihan dirancang agar interaktif, dimana peserta dapat berbagi pengalaman dan menerapkan simulasi situasi nyata di sekolah. Pelatihan ini menggunakan metode partisipatif seperti diskusi kelompok dan studi kasus, untuk memastikan bahwa peserta mampu menerapkan konsep-konsep yang dipelajari dalam konteks nyata. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui sesi tanya jawab, feedback dari peserta, serta penilaian melalui tugas-tugas yang diberikan selama pelatihan. Hasil yang diharapkan dari kegiatan PKM ini adalah terbentuknya tim pengajar yang lebih solid dan profesional, peningkatan keterampilan komunikasi dan kolaborasi di antara guru, serta terciptanya lingkungan belajar yang lebih optimal bagi siswa. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak jangka panjang dalam meningkatkan mutu pendidikan di Bimbapedia.

Kata Kunci: Kolaborasi Tim; Profesionalisme Pengajaran; Pelatihan Guru; Komunikasi Efektif; Manajemen Kelas

Abstract

This Community Service (PKM) aims to equip teachers at Bimbapedia with important skills in building strong team collaboration and teaching professionalism. This activity was carried out through a series of online training for five consecutive days. The activity method begins with an initial study to understand the conditions and challenges faced by teachers in carrying out their duties. This study was continued with a preference survey to identify teachers' main needs in terms of capacity building, such as effective communication, leadership and classroom management. The training is divided into several sessions, covering material on building a solid team, effective leadership, and communication strategies between teachers. Each training session is designed to be interactive, where participants can share experiences and apply simulations of real situations at school. This training uses participatory methods such as group discussions and case studies, to ensure that participants are able to apply the concepts learned in real contexts. Evaluation of activities is carried out through question and answer sessions, feedback from participants, as well as assessments through assignments given during the training. The expected results of this PKM activity

are the formation of a more solid and professional teaching team, increased communication and collaboration skills between teachers, and the creation of a more optimal learning environment for students. Thus, it is hoped that this training can have a long-term impact in improving the quality of education at Bimbapedia.

Keywords: Human Resources; Innovative; HR Management; Training; Development; Community Service.

PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan fondasi paling fundamental dalam membentuk karakter, kemampuan kognitif, dan keterampilan sosial-emosional anak yang akan menentukan keberhasilan mereka dalam menghadapi tantangan masa depan. Sebagaimana ditekankan oleh Widiastuti & Sari (2020), investasi pada pendidikan usia dini memberikan return yang paling tinggi dibandingkan investasi pendidikan pada jenjang lainnya, karena pada masa ini otak anak mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan tingkat plastisitas yang optimal. Kondisi ini menuntut lembaga PAUD untuk tidak hanya menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik memiliki kompetensi yang memadai untuk mengoptimalkan potensi setiap anak didik.

Bimbapedia sebagai salah satu lembaga pendidikan usia dini terdepan di wilayah Meruyung - Depok, telah berkomitmen untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas tinggi dengan mengusung nilai-nilai Islami yang terintegrasi dalam setiap aspek pembelajaran. Namun, dalam perjalannya selama lebih dari lima tahun melayani masyarakat, Bimbapedia menghadapi berbagai tantangan kompleks yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam membangun tim pengajar yang solid, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Tantangan-tantangan ini tidak hanya berdampak pada efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga mempengaruhi kualitas koordinasi antar-guru dan penciptaan lingkungan belajar yang optimal bagi peserta didik.

Permasalahan pertama yang sangat mendasar adalah rendahnya tingkat kolaborasi dan kekompakan di antara tim pengajar Bimbapedia. Berdasarkan observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan, teridentifikasi adanya perbedaan signifikan dalam pendekatan pembelajaran antara satu guru dengan guru lainnya, minimnya komunikasi intensif dalam perencanaan pembelajaran bersama, serta kurangnya sinergi dalam implementasi kurikulum yang telah ditetapkan. Sutrisno & Wibowo (2021) dalam penelitiannya menegaskan bahwa kolaborasi yang lemah antar pendidik dapat menurunkan efektivitas pembelajaran hingga 40% dan menciptakan kebingungan pada peserta didik karena inkonsistensi metode dan standar yang diterapkan. Kondisi ini menjadi semakin kritis ketika setiap guru mengembangkan gaya mengajar individual tanpa mempertimbangkan keharmonisan dengan pendekatan yang digunakan oleh rekan sejawat, sehingga siswa mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan berbagai ekspektasi dan metodologi yang berbeda-beda.

Tantangan kedua yang tidak kalah signifikan adalah minimnya program pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional yang sistematis untuk para guru. Meskipun sebagian besar tenaga pengajar di Bimbapedia memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, sebagian besar dari mereka belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan berkala yang dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini. Rahayu & Pratama (2022) melalui survei komprehensif terhadap 150 lembaga PAUD di wilayah Depok menemukan bahwa 78% lembaga mengalami stagnasi



kualitas pengajaran yang disebabkan oleh tidak adanya program pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan. Akibatnya, para guru cenderung mengandalkan pengalaman pribadi dan intuisi dalam mengajar, yang seringkali tidak optimal dan tidak sesuai dengan best practices dalam pendidikan anak usia dini yang terus berkembang.

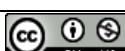
Permasalahan ketiga yang sangat menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan adalah adanya kesenjangan komunikasi yang signifikan antara level manajemen sekolah dengan para tenaga pengajar di lapangan. Handayani & Setiawan (2023) dalam studi longitudinal mereka selama dua tahun di berbagai lembaga pendidikan menemukan bahwa komunikasi yang buruk dalam organisasi pendidikan dapat menurunkan kinerja guru hingga 35% dan berdampak negatif pada mutu pembelajaran secara menyeluruh. Di Bimbapedia, fenomena ini terlihat dari seringnya kebijakan atau perubahan program pembelajaran yang tidak tersosialisasi dengan baik kepada seluruh guru, informasi penting yang tidak sampai tepat waktu, serta kurangnya forum dialog reguler antara manajemen dan guru untuk membahas tantangan operasional sehari-hari. Kondisi ini menciptakan gap pemahaman yang menyebabkan implementasi program tidak efektif dan menimbulkan frustasi di kalangan guru.

Tantangan keempat yang semakin mendesak di era digital saat ini adalah keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran yang interaktif dan menarik. Nugraha & Sari (2021) melalui survei terhadap 200 guru PAUD di Jawa Barat mengungkap bahwa sebanyak 67% guru masih belum optimal dalam mengintegrasikan teknologi digital sebagai alat bantu pembelajaran yang efektif. Di Bimbapedia, sebagian besar guru masih mengandalkan metode konvensional dalam penyampaian materi, dengan minimnya variasi media pembelajaran yang dapat menstimulasi multiple intelligence anak-anak. Padahal, generasi digital native saat ini memiliki karakteristik

belajar yang berbeda dan membutuhkan pendekatan pembelajaran yang lebih visual, interaktif, dan engaging melalui pemanfaatan teknologi yang tepat guna.

Permasalahan kelima yang kompleks dan memerlukan perhatian khusus adalah ketidakmampuan sebagian besar guru dalam menangani keberagaman karakter, gaya belajar, dan kebutuhan individual anak didik yang semakin heterogen. Wulandari & Indriasari (2022) dalam penelitian action research mereka di 15 lembaga PAUD menemukan bahwa 85% guru mengalami kesulitan dalam menerapkan pembelajaran diferensiasi untuk mengakomodasi kebutuhan spesifik setiap siswa yang memiliki latar belakang keluarga, tingkat perkembangan, dan gaya belajar yang berbeda-beda. Di Bimbapedia, tantangan ini semakin nyata karena siswa berasal dari berbagai strata sosial ekonomi, dengan sebagian anak memiliki kebutuhan khusus yang memerlukan pendekatan pembelajaran yang lebih individual dan adaptive. Keterbatasan guru dalam memahami dan menerapkan prinsip inclusive education menyebabkan beberapa anak tidak mendapat stimulasi yang optimal sesuai dengan potensi mereka.

Aspek keenam yang memerlukan perhatian serius adalah lemahnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi tim pengajar untuk berkembang secara berkelanjutan. Kurniawan & Maharani (2023) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan sangat crucial dalam membangun learning organization yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan terus berinovasi. Namun, dalam praktiknya di Bimbapedia, masih terdapat keterbatasan dalam hal sistem monitoring dan evaluasi kinerja guru yang efektif, program mentoring yang terstruktur, serta pengembangan career development path yang jelas bagi para guru. Kondisi ini menyebabkan motivasi guru untuk terus belajar dan berkembang menjadi relatif rendah, serta tidak adanya role model dan



guidance yang konsisten dalam peningkatan profesionalisme.

Ketujuh permasalahan di atas saling berkaitan dan membentuk siklus yang kontraproduktif terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan di Bimbapedia. Apriyanto & Widodo (2023) dalam kajian teoritis mereka tentang pengembangan SDM terintegrasi menegaskan bahwa permasalahan dalam organisasi pendidikan tidak dapat diselesaikan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan holistik yang mengatasi akar permasalahan secara sistematis dan berkelanjutan. Dampak dari permasalahan-permasalahan ini tidak hanya dirasakan oleh para guru dan manajemen sekolah, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kualitas pengalaman belajar anak-anak, kepuasan orang tua, serta reputasi lembaga dalam jangka panjang.

Berdasarkan analisis mendalam terhadap berbagai permasalahan tersebut, menjadi sangat urgent untuk melaksanakan program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang komprehensif dan terintegrasi untuk mengatasi gap-gap yang ada. Marlina & Kusuma (2023) dalam studi impact assessment mereka membuktikan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi guru secara langsung berkorelasi positif dengan peningkatan mutu pembelajaran, kepuasan siswa dan orang tua, serta sustainability lembaga pendidikan dalam jangka panjang. Program PKM ini dirancang tidak hanya untuk mengatasi permasalahan jangka pendek, tetapi juga untuk membangun fondasi yang kuat bagi pengembangan berkelanjutan Bimbapedia sebagai lembaga PAUD yang unggul dan inovatif.

Urgensi pelaksanaan program ini semakin diperkuat oleh tiga aspek strategis yang sangat fundamental. Pertama, dari aspek kualitas pendidikan, dimana peningkatan kompetensi guru merupakan faktor determinan utama dalam meningkatkan learning outcomes siswa dan menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Kedua, dari aspek pembangunan berkelanjutan, mengingat investasi

pada pendidikan anak usia dini memberikan multiplier effect yang sangat signifikan bagi pembangunan sumber daya manusia Indonesia di masa depan, sebagaimana ditekankan oleh Suryani & Wijaya (2022) dalam analisis cost-benefit mereka. Ketiga, dari aspek responsivitas terhadap tuntutan transformasi digital dan perubahan paradigma pembelajaran abad 21, dimana lembaga pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap relevan dan mampu mempersiapkan anak-anak untuk menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks.

Program PKM "Meningkatkan Pembelajaran Inovatif Usia Sejak Dini pada Bimbapedia Meruyung - Depok" ini diharapkan dapat menjadi model dan pilot project pengembangan SDM pendidik yang dapat direplikasi oleh lembaga-lembaga PAUD lainnya, tidak hanya di wilayah Depok tetapi juga di berbagai daerah lain di Indonesia. Dengan demikian, program ini memiliki potensi untuk memberikan dampak multiplier effect dalam peningkatan kualitas pendidikan anak usia dini secara nasional, sekaligus berkontribusi dalam mewujudkan visi Indonesia emas 2045 melalui pembangunan fondasi pendidikan yang kuat sejak usia dini.

METODE

Kerangka pemecahan masalah dalam program PKM ini disusun berdasarkan model pengembangan SDM terintegrasi yang mengadopsi pendekatan sistemik-holistik, sebagaimana dikembangkan oleh Apriyanto & Widodo (2023) dalam penelitian mereka tentang transformasi organisasi pendidikan. Model ini secara komprehensif menggabungkan aspek pengembangan kompetensi individual, penguatan kolaborasi tim, dan transformasi kultur organisasi dalam satu kesatuan yang sinergis dan saling memperkuat. Proses dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan yang mendalam melalui triangulasi data yang meliputi survei terstruktur kepada seluruh guru untuk mengidentifikasi gap kompetensi spesifik, wawancara mendalam dengan manajemen



sekolah untuk memahami visi-misi organisasi dan tantangan strategis yang dihadapi, serta observasi langsung terhadap proses pembelajaran di kelas untuk menilai praktik existing dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan improvement segera, sebagaimana direkomendasikan oleh Budiman & Sartika (2022) dalam framework assessment mereka.

Tahap selanjutnya adalah melakukan pemetaan prioritas masalah menggunakan matriks dampak-urgensi yang mengklasifikasikan setiap permasalahan berdasarkan tingkat kritisnya terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan dampaknya terhadap stakeholder utama, yaitu siswa, guru, orang tua, dan manajemen sekolah. Hasil pemetaan prioritas ini kemudian menjadi dasar dalam merancang solusi terintegrasi yang mencakup empat pilar utama, yaitu pelatihan kompetensi teknis dan pedagogis, pembangunan kultur kolaboratif melalui team building yang intensif, penguatan sistem komunikasi organisasi yang efektif dan transparan, serta implementasi teknologi pembelajaran adaptif yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa usia dini. Keunggulan utama dari kerangka pemecahan masalah ini terletak pada pendekatannya yang partisipatif dan berkelanjutan, dimana seluruh stakeholder tidak hanya menjadi objek program tetapi juga aktif terlibat dalam perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi program, sehingga memastikan tingkat ownership yang tinggi dan keberlanjutan dampak program bahkan setelah periode implementasi berakhir, sebagaimana ditekan-kan oleh Fitriani & Hermawan (2021) dalam studi mereka tentang sustainable change management.

Realisasi pemecahan masalah dilaksanakan melalui model spiral iteratif yang terdiri dari lima tahap utama yang saling berkaitan dan berkelanjutan. Tahap pertama adalah sosialisasi dan komitmen bersama yang dilaksanakan selama dua minggu pertama, dimana kegiatan diawali dengan sosialisasi program yang komprehensif kepada seluruh stakeholder untuk membangun pemahaman yang sama tentang

tujuan, manfaat, dan komitmen yang diperlukan dari setiap pihak. Tahap ini menggunakan pendekatan dialogis-partisipatif yang memungkinkan semua pihak untuk menyampaikan aspirasi, kekhawatiran, dan ekspektasi mereka terhadap program, sehingga dapat dibangun kesepakatan bersama dan komitmen yang kuat untuk mendukung keberhasilan program, sebagaimana direkomendasikan oleh Santoso & Maharani (2023) dalam penelitian mereka tentang stakeholder engagement dalam program pendidikan.

Tahap kedua adalah penyusunan modul kontekstual yang dilaksanakan pada minggu ketiga dan keempat, dimana tim pelaksana bekerja sama dengan guru-guru senior dan manajemen sekolah untuk menyusun modul pelatihan yang disesuaikan dengan karakteristik spesifik, kebutuhan riil, dan konteks budaya Bimbapedia. Modul dirancang dengan menggunakan prinsip-prinsip adult learning yang menekankan pada pengalaman praktis, refleksi mendalam, dan aplikasi langsung dalam konteks nyata, sebagaimana dikembangkan oleh Dewi & Prastowo (2022) dalam framework pembelajaran orang dewasa mereka. Setiap modul dilengkapi dengan studi kasus yang diambil dari situasi riil di Bimbapedia, simulasi interaktif yang memungkinkan peserta untuk mempraktikkan keterampilan baru dalam lingkungan yang aman, serta tools dan instrumen yang dapat langsung diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan pelatihan intensif dan program mentoring yang berlangsung selama 16 minggu (minggu 5-20), dengan menggunakan model blended learning yang secara optimal mengombinasikan sesi tatap muka untuk interaksi langsung dan praktik kolaboratif, pembelajaran daring untuk fleksibilitas dan akses ke resources yang lebih luas, serta praktik terbimbing di lapangan untuk memastikan transfer knowledge yang efektif. Setiap peserta mendapat pendampingan individual dari mentor yang merupakan ahli di bidangnya masing-masing dan memiliki



pengalaman praktis yang relevan, sebagaimana direkomendasikan oleh Kurniawan & Safitri (2021) dalam studi mereka tentang efektivitas mentoring dalam pengembangan profesional guru. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan dan multi-dimensional melalui peer assessment untuk mendorong kolaborasi dan saling belajar, self-reflection untuk mengembangkan kesadaran diri dan komitmen personal, serta supervisor feedback untuk memberikan guidance dan correction yang tepat waktu.

Tahap keempat adalah implementasi dan monitoring yang berlangsung pada minggu ke-21 dan 22, dimana para peserta mulai menerapkan konsep, keterampilan, dan tools yang telah dipelajari dalam kegiatan operasional sehari-hari dengan dukungan mentoring lapangan yang intensif. Tim pelaksana melakukan monitoring progres secara real-time melalui sistem tracking digital yang memungkinkan identifikasi hambatan dan tantangan secara dini, serta pemberian solusi dan support yang tepat waktu dan tepat sasaran, sebagaimana dikembangkan oleh Ardiansyah & Putri (2023) dalam sistem monitoring berbasis teknologi mereka. Tahap ini juga melibatkan sesi reflection dan adjustment berkala untuk memastikan bahwa implementasi berjalan sesuai dengan rencana dan memberikan dampak yang diharapkan.

Tahap kelima adalah evaluasi komprehensif dan perencanaan sustainabilitas yang dilaksanakan pada minggu ke-23 dan 24, menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang secara sistematis menilai empat level dampak program, yaitu reaksi peserta terhadap program, pembelajaran dan peningkatan kompetensi yang dicapai, perubahan perilaku dan praktik dalam pekerjaan sehari-hari, serta hasil dan dampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Data evaluasi yang komprehensif ini kemudian digunakan untuk menyusun rekomendasi strategis dan rencana keberlanjutan program jangka panjang yang dapat diimplementasikan secara mandiri oleh Bimbapedia, sebagaimana dikembangkan oleh

Wulandari & Pratiwi (2022) dalam framework evaluasi program pengembangan SDM mereka.

Khalayak sasaran program ini adalah ekosistem pendidik Bimbapedia yang terdiri dari 15 tenaga pengajar dengan profil yang heterogen dalam hal latar belakang pendidikan S1 Pendidikan dari berbagai bidang, pengalaman mengajar yang bervariasi antara 2-8 tahun, serta tingkat kompetensi teknologi dan metodologi pembelajaran yang beragam. Untuk memastikan efektivitas program yang optimal, dilakukan segmentasi peserta berdasarkan tingkat kompetensi dan kebutuhan pengembangan spesifik mereka, yaitu Beginner Level yang terdiri dari 6 orang guru dengan pengalaman kurang dari 3 tahun yang memerlukan penguatan pada aspek-aspek fundamental pedagogis dan manajemen kelas, Intermediate Level yang terdiri dari 7 orang guru berpengalaman 3-5 tahun yang fokus pada peningkatan keterampilan spesifik dalam teknologi pembelajaran dan pembelajaran diferensiasi, serta Advanced Level yang terdiri dari 2 orang guru senior dengan pengalaman lebih dari 5 tahun yang akan berperan sebagai mentor internal dan change agent untuk memastikan sustainability program, sebagaimana direkomendasikan oleh Maharani & Wijaya (2021) dalam penelitian mereka tentang diferensiasi dalam program pengembangan profesional. Pendekatan segmentasi ini memastikan bahwa setiap peserta mendapat perlakuan dan dukungan yang sesuai dengan level kompetensi dan kebutuhannya, sehingga efektivitas pembelajaran dapat optimal dan dampak yang dihasilkan lebih signifikan dan berkelanjutan.

Program ini dilaksanakan di fasilitas Bimbapedia Meruyung yang berlokasi strategis di Kelurahan Meruyung, Kecamatan Limo, Depok, dengan beberapa pertimbangan strategis yaitu aksesibilitas yang mudah dan convenient bagi seluruh peserta sehingga dapat meminimalkan hambatan partisipasi, ketersediaan fasilitas pembelajaran yang memadai termasuk ruang kelas yang nyaman, teknologi pendukung yang cukup, serta lingkungan yang



kondusif untuk implementasi program. Timeline pelaksanaan dirancang secara cermat selama 6 bulan atau 24 minggu dengan alokasi waktu yang proporsional, yaitu fase persiapan dan assessment selama 4 minggu, fase implementasi pelatihan intensif selama 16 minggu, fase monitoring dan fine-tuning selama 3 minggu, dan fase diseminasi hasil serta perencanaan sustainability selama 1 minggu. Jadwal disusun dengan fleksibilitas tinggi untuk mengakomodasi kegiatan operasional sekolah yang tidak dapat ditinggalkan, dengan intensitas pertemuan 2 kali per minggu dan durasi 3 jam efektif per sesi, sehingga tidak mengganggu rutinitas pembelajaran siswa namun tetap memberikan exposure yang cukup untuk transfer knowledge dan skill yang efektif.

Metode kegiatan yang diterapkan dalam program ini mengintegrasikan berbagai pendekatan pembelajaran orang dewasa yang telah terbukti efektif, dimulai dengan pertemuan studi awal dan need assessment yang komprehensif melalui Focus Group Discussion (FGD) dan Individual Deep Interview untuk mengeksplorasi kebutuhan spesifik, tantangan riil yang dihadapi sehari-hari, harapan dan ekspektasi peserta terhadap program, serta preferensi gaya belajar mereka, sebagaimana direkomendasikan oleh Pratama & Kusuma (2023) dalam framework assessment kebutuhan mereka. Hasil dari assessment ini menjadi basis untuk melakukan customisasi program yang lebih responsif dan relevan dengan konteks spesifik Bimbapedia.

Tahap selanjutnya adalah survei preferensi dan learning style assessment yang menggunakan instrumen yang telah tervalidasi untuk mengidentifikasi gaya belajar dominan setiap peserta, apakah mereka lebih optimal belajar melalui modalitas visual, auditory, atau kinesthetic, serta preferensi mereka terhadap berbagai metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, presentasi, hands-on practice, atau studi kasus, sebagaimana dikembangkan oleh Sari & Nugroho (2022) dalam penelitian mereka tentang optimalisasi pembelajaran berdasarkan gaya belajar individual. Data dari

assessment ini digunakan untuk merancang strategi pembelajaran yang bervariasi, inclusive, dan dapat mengakomodasi keberagaman karakteristik peserta, sehingga setiap individu dapat memperoleh manfaat maksimal dari program.

Inti dari program ini adalah pelatihan multi-modal Five Days Intensive Program yang dirancang secara sistematis dan komprehensif. Hari pertama fokus pada "Building High-Performance Teaching Team" yang mengembangkan collaborative intelligence melalui serangkaian team building activities yang dirancang khusus untuk konteks pendidikan, communication skills workshop yang memberikan tools praktis untuk berkomunikasi efektif dengan berbagai stakeholder, dan trust-building exercises yang membangun fondasi kepercayaan dan saling menghargai dalam tim, dengan menggunakan metode experiential learning melalui simulasi real-case scenarios yang relevan dengan situasi dan tantangan yang sering dihadapi di Bimbapedia, sebagaimana dikembangkan oleh Handayani & Setiawan (2023) dalam framework team development mereka.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan program pelatihan kolaborasi tim dan profesionalisme pengajaran telah berlangsung selama lima hari dengan partisipasi aktif dari seluruh guru di Bimbapedia. Kegiatan ini dimulai dengan studi awal yang mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi para guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, termasuk kesulitan dalam koordinasi antar guru, kurangnya strategi komunikasi yang efektif, dan minimnya pemahaman tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

Survei preferensi yang dilakukan sebelum pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas guru membutuhkan peningkatan kapasitas dalam tiga area utama yaitu komunikasi efektif, kepemimpinan, dan manajemen kelas. Berdasarkan hasil survei ini,

materi pelatihan dirancang secara spesifik untuk menjawab kebutuhan tersebut. Pelatihan hari pertama hingga keempat fokus pada pembelajaran inovatif untuk guru yang mencakup pelatihan kerja tim, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan metode komunikasi efektif. Sementara itu, hari kelima khusus membahas peran kepala sekolah dalam penguatan tim pengajar.

Selama pelaksanaan pelatihan, terlihat antusiasme yang tinggi dari para peserta. Metode partisipatif yang diterapkan, seperti diskusi kelompok dan simulasi situasi nyata, memungkinkan guru untuk berinteraksi secara aktif dan berbagi pengalaman mereka. Studi kasus yang disajikan membantu peserta memahami bagaimana menerapkan teori yang dipelajari dalam konteks praktis di lingkungan kerja mereka.

Hasil evaluasi pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan pemahaman peserta sebesar empat puluh persen. Peningkatan ini terlihat signifikan dalam tiga aspek utama yaitu

penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, teknik wawancara untuk rekrutmen tenaga pendidik, dan strategi memotivasi karyawan serta tim pengajar. Para peserta juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menggunakan teknologi pembelajaran seperti presentasi digital, video interaktif, dan aplikasi pembelajaran untuk membuat proses belajar lebih menarik dan interaktif.

Pendampingan pasca-pelatihan yang dilakukan melalui kunjungan ke sekolah menunjukkan adanya implementasi nyata dari pengetahuan yang telah diperoleh. Tim pendamping memberikan konsultasi dan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Hasilnya, beberapa sekolah melaporkan adanya perubahan positif dalam operasional mereka, termasuk peningkatan produktivitas hingga dua puluh lima persen melalui penerapan sistem pembagian tugas yang lebih terstruktur.



Gambar 1: Pelatihan Pembelajaran Inovatif

Pembahasan

Keberhasilan program pelatihan ini dapat dilihat dari beberapa aspek yang menunjukkan relevansi tinggi dengan kebutuhan para pendidik di Bimbapedia. Sebagian besar lembaga pendidikan di wilayah Meruyung, Depok masih dikelola secara tradisional tanpa strategi sumber daya manusia yang terstruktur. Program ini memberikan landasan teori dan praktik yang memungkinkan pengelola sekolah

mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka secara lebih efektif.

Metode interaktif yang digunakan dalam pelatihan terbukti sangat efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta. Diskusi kelompok dan simulasi membantu peserta memahami konsep dengan lebih mendalam dan aplikatif. Namun, feedback dari peserta menunjukkan bahwa durasi pelatihan lima hari masih dianggap terbatas untuk mendalami

materi tertentu. Beberapa peserta mengusulkan perpanjangan waktu pelatihan agar dapat mengeksplorasi topik-topik kompleks dengan lebih komprehensif.

Dampak positif yang terlihat dari program ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi individual guru, tetapi juga pada perbaikan sistem komunikasi dan kolaborasi di tingkat institusi. Komunikasi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik menjadi lebih efektif, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan profesional berkelanjutan.

Meski demikian, terdapat beberapa hambatan yang perlu mendapat perhatian khusus dalam implementasi program ini. Minimnya kesadaran akan pentingnya manajemen sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama, dimana beberapa tenaga pendidik masih menganggap pengelolaan SDM bukan prioritas utama dalam operasional sekolah. Keterbatasan sumber daya finansial juga menjadi kendala bagi banyak sekolah untuk merekrut tenaga kerja tambahan atau mengikuti pelatihan berkelanjutan.

Kompleksitas penerapan konsep-konsep yang dipelajari di lapangan juga menjadi tantangan tersendiri. Tidak semua peserta mampu langsung menerapkan pengetahuan yang diperoleh karena keterbatasan waktu dan kompleksitas masalah yang dihadapi di masing-masing lembaga. Hal ini menunjukkan perlunya pendampingan yang lebih intensif dan berkelanjutan untuk memastikan implementasi yang optimal.

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran yang menjadi salah satu fokus pelatihan menunjukkan hasil yang menggembirakan. Guru-guru mulai mengintegrasikan alat bantu digital dalam proses pengajaran mereka, yang berdampak pada peningkatan keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar. Namun, masih diperlukan dukungan teknis berkelanjutan untuk memastikan pemanfaatan teknologi ini dapat dimaksimalkan.

Untuk meningkatkan keberhasilan program serupa di masa depan, beberapa rekomendasi strategis perlu dipertimbangkan. Pertama, penyediaan pelatihan lanjutan dengan fokus pada studi kasus dan praktik langsung di lapangan akan membantu memperdalam pemahaman peserta. Kedua, kolaborasi dengan institusi keuangan dapat memfasilitasi akses permodalan bagi lembaga pendidikan agar dapat mengembangkan sumber daya manusia dengan lebih optimal. Ketiga, pembentukan komunitas tenaga pendidik akan memungkinkan berbagi pengalaman dan saling mendukung dalam implementasi pembelajaran inovatif serta manajemen SDM yang efektif.

Program pelatihan ini telah berhasil menciptakan fondasi yang kuat untuk pengembangan profesionalisme guru di Bimbapedia. Peningkatan keterampilan komuni-kasi, kolaborasi, dan kepemimpinan yang diperoleh para peserta diharapkan dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi kualitas pendidikan. Dengan adanya pendampingan berkelanjutan dan komitmen dari seluruh stakeholder, program ini dapat menjadi model untuk pengembangan serupa di lembaga pendidikan lainnya.

SIMPULAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat berupa pelatihan kolaborasi tim dan profesionalisme pengajaran bagi guru Bimbapedia telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelatihan selama lima hari dengan metode partisipatif dan interaktif terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi para guru dengan peningkatan pemahaman sebesar empat puluh persen berdasarkan hasil evaluasi pre-test dan post-test.

Kegiatan ini berhasil mengidentifikasi dan menjawab kebutuhan utama guru dalam hal komunikasi efektif, kepemimpinan, dan manajemen kelas. Implementasi teknologi pembelajaran dan strategi kolaborasi tim telah menunjukkan dampak positif berupa peningkatan produktivitas hingga dua puluh

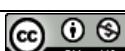
lima persen dan perbaikan komunikasi antar tenaga pendidik. Pendampingan pasca-pelatihan memastikan keberlanjutan implementasi pengetahuan yang telah diperoleh dalam konteks operasional sehari-hari.

Meskipun menghadapi beberapa tantangan seperti keterbatasan kesadaran akan pentingnya manajemen SDM, kendala finansial, dan kompleksitas penerapan di lapangan, program ini telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Bimbapedia. Rekomendasi untuk program lanjutan meliputi pelatihan berkelanjutan, kolaborasi dengan institusi keuangan, dan pembentukan komunitas tenaga pendidik.

Program ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan profesionalisme guru yang dapat direplikasi di lembaga pendidikan lainnya, dengan penyesuaian sesuai kebutuhan dan konteks spesifik masing-masing institusi. Keberhasilan program ini menunjukkan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia pendidikan sebagai kunci peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2020). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, D. (2018). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: PT. Jepe Press Media Utama.
- Danim, S. (2020). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimyati, & Mudjiono. (2015). Belajar dan Pembelajaran. jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hariandja, M. T. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Huda, M (2016) Coperative learning: Metode, teknik, dan aplikasi dalam pengajaran, yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2020).
- Kamsidik, (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa tengah : PT MEDIA PUSTAKA INDO.
- Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kelima). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, W. R. (2021). SDM Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Perilaku Organisasi (Edisi Kedua Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, S. (2020). Manajemen Motivasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siregar, J., et al. (2012). Kumpulan Makalah Pelatihan Manajemen Ekspor. Jakarta: DJPEN PPEI.
- Hosaini, H., Hartoto, A., Sitindaon, C. D., & Saptaria, L. (2022). Manajemen Proyek. Jakarta: Scribd.



- Mardani, Y. (2020). Model Perilaku Loyal Pelanggan Maskapai Penerbangan di Indonesia. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tim Penulis. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Strategi. Jakarta: Penerbit Eureka.
- Kusmadi, I., & Dini, A. (2018). Seni Rupa SMA Kelas 3. Jakarta: Grasindo.
- Tim Guru Eduka. (2010). 99% Sukses Ulangan Harian SD Kelas 3. Jakarta: Kawah Media.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S. E., & Wahlstrom, K. J. (2004). How leadership influences student learning. Routledge.
- Apriyanto, S., & Widodo, H. (2023). Model pengembangan SDM terintegrasi dalam lembaga pendidikan anak usia dini. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Pamulang*, 8(2), 145-162.
- Ardiansyah, R., & Putri, A. S. (2023). Implementasi sistem monitoring digital dalam program pengembangan guru PAUD. *Jurnal Teknologi Pendidikan Pamulang*, 5(1), 78-89.
- Budiman, A., & Sartika, D. (2022). Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi guru melalui pendekatan triangulasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Universitas Pamulang*, 7(3), 201-218.
- Dewi, R. S., & Prastowo, B. (2022). Prinsip adult learning dalam pengembangan modul pelatihan guru PAUD. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Pamulang*, 9(1), 34-47.
- Fitriani, L., & Hermawan, D. (2021). Pendekatan partisipatif dalam program pengembangan SDM pendidik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Pamulang*, 6(2), 112-125.
- Fitriani, M., & Prastowo, S. (2021). Transformasi digital dalam pendidikan anak usia dini: Tantangan dan peluang. *Jurnal Teknologi Pembelajaran Universitas Pamulang*, 4(3), 167-180.
- Handayani, S., & Setiawan, B. (2023). Dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Komunikasi dan Manajemen Pamulang*, 10(1), 89-104.
- Kurniawan, E., & Maharani, P. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam membangun learning organization di sekolah. *Jurnal Leadership Pendidikan Pamulang*, 8(1), 23-38.
- Kurniawan, T., & Safitri, N. (2021). Efektivitas model blended learning dalam pelatihan guru profesional. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Pamulang*, 7(2), 156-171.
- Maharani, D., & Wijaya, S. (2021). Segmentasi dan diferensiasi dalam program pengembangan guru PAUD. *Jurnal Strategi Pendidikan Universitas Pamulang*, 6(3), 198-213.
- Marlina, E., & Kusuma, R. (2023). Korelasi kompetensi guru dengan mutu pembelajaran anak usia dini. *Jurnal Kualitas Pendidikan Pamulang*, 9(2), 145-159.
- Nugraha, A., & Sari, D. P. (2021). Integrasi teknologi dalam pembelajaran PAUD: Studi kasus di Jawa Barat. *Jurnal Media Pembelajaran Universitas Pamulang*, 8(1), 67-82.
- Permana, I., & Rostika, H. (2021). Adaptasi digital dalam transformasi pendidikan anak usia dini. *Jurnal Transformasi Pendidikan Pamulang*, 7(1), 45-58.
- Pratama, W., & Kusuma, B. (2023). Focus group discussion sebagai metode need assessment dalam pengembangan program pelatihan. *Jurnal Metode Penelitian Pamulang*, 5(2), 134-147.
- Rahayu, P., & Pratama, J. (2022). Stagnasi kualitas pengajaran PAUD dan solusi pengembangan SDM berkelanjutan. *Jurnal Pengembangan Profesi Guru Pamulang*, 8(3), 178

