

PELATIHAN AGILE CULTURE DAN SUSTAINABLE HRM DALAM MEMBANGUN SDM ADAPTIF GURU SD DI KABUPATEN LEBAK

Billy Tirta Praja
Institut Kemandirian Nusantara
Email: Billytirta2@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital pendidikan menuntut guru sekolah dasar memiliki sumber daya manusia yang adaptif, mampu belajar berkelanjutan, menggunakan teknologi secara bermakna, berkolaborasi, dan merespons kebutuhan belajar murid secara cepat. Kabupaten Lebak sebagai wilayah dengan karakter geografis luas dan sebaran satuan pendidikan yang beragam memerlukan strategi revitalisasi kompetensi guru SD yang tidak hanya berbasis pelatihan teknis, tetapi juga berbasis budaya kerja lincah dan pengelolaan SDM berkelanjutan. Artikel ini bertujuan menyusun kerangka konseptual mengenai pelatihan berbasis agile culture melalui Sustainable Human Resource Management dalam membangun SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan adalah kajian konseptual dengan pendekatan narrative literature review berbasis data sekunder, regulasi pendidikan, dan literatur ilmiah. Data kontekstual menunjukkan bahwa Provinsi Banten memiliki 4.652 SD, 54.320 pendidik SD, dan 1.222.771 peserta didik SD pada 2024; rasio pendidik terhadap peserta didik pada jenjang SD adalah 1:23, sedangkan hanya 34,5% pendidik SD yang telah tersertifikasi. Di sisi nasional, akses internet untuk tujuan pengajaran pada SD telah mencapai 80,72%, tetapi akses komputer untuk tujuan pengajaran baru 12,20%. Analisis konseptual menunjukkan bahwa pelatihan berbasis agile culture berpotensi memperkuat kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melakukan eksperimen terbatas, menggunakan data Rapor Pendidikan, berkolaborasi melalui komunitas belajar, dan melakukan perbaikan pembelajaran secara iteratif. Pengaruh tersebut menjadi lebih kuat apabila dimediasi oleh Sustainable HRM melalui pengembangan profesional berkelanjutan, keadilan akses pelatihan, kesejahteraan guru, manajemen pengetahuan, serta integrasi hasil pelatihan dengan kinerja sekolah.

Kata Kunci: *SDM adaptif, guru SD, agile culture, Sustainable HRM, Kabupaten Lebak*

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara sekolah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki pembelajaran. Guru sekolah dasar tidak lagi hanya dituntut menguasai materi ajar dan pedagogi konvensional, tetapi juga perlu memiliki kemampuan menggunakan teknologi, membaca data pembelajaran, melakukan diferensiasi, berkolaborasi, dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum serta kebutuhan peserta didik. Pada tingkat pendidikan dasar, tuntutan tersebut semakin penting karena SD merupakan fondasi literasi, numerasi, karakter, dan kebiasaan belajar sepanjang hayat.

Kebijakan pendidikan nasional juga bergerak ke arah penguatan proses pembelajaran yang relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sosial. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2026 tentang Standar Proses menggantikan Permendikbudristek Nomor 16 Tahun 2022 dan menegaskan perlunya proses pembelajaran yang lebih sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika sosial. Selain itu, Permendikdasmen Nomor 13 Tahun 2025 mengubah Permendikbudristek Nomor



12 Tahun 2024 tentang kurikulum pada PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kedua regulasi tersebut menempatkan guru sebagai aktor strategis dalam penerjemahan kebijakan pendidikan ke praktik pembelajaran di kelas.

Urgensi revitalisasi guru SD juga dapat dilihat dari capaian pembelajaran nasional. OECD melalui PISA 2022 menyatakan bahwa peserta didik Indonesia memperoleh skor di bawah rata-rata OECD pada matematika, membaca, dan sains. Pada aspek matematika, hanya 18% peserta didik Indonesia yang mencapai minimal level 2, jauh di bawah rata-rata OECD sebesar 69%. Data ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran pada pendidikan dasar dan menengah memerlukan penguatan kapasitas guru secara sistemik, bukan sekadar pelatihan sesaat.

Rapor Pendidikan Indonesia 2025 juga menjadi dasar penting untuk melihat kualitas layanan pendidikan. Laporan tersebut merangkum perkembangan pendidikan periode 2022-2024 dan menelaah indikator prioritas seperti literasi, numerasi, karakter, kualitas pembelajaran, iklim keamanan, iklim kebinekaan, serta kualitas guru dan tenaga kependidikan. Dalam konteks sekolah dasar, pemanfaatan Rapor Pendidikan perlu diterjemahkan ke dalam perencanaan berbasis data, refleksi guru, dan pembenahan praktik belajar mengajar.

Pada konteks Provinsi Banten, Neraca Pendidikan Daerah 2024 menunjukkan bahwa terdapat 4.652 satuan pendidikan SD, 54.320 pendidik SD, dan 1.222.771 peserta didik SD. Rasio pendidik terhadap peserta didik SD adalah 1:23, sedangkan rasio pendidik ASN terhadap peserta didik SD adalah 1:39. Data yang sama menunjukkan 57,1% pendidik SD berstatus ASN dan 42,9% bukan ASN; 97,7% pendidik SD telah berkualifikasi minimal D4/S1; namun pendidik SD yang tersertifikasi baru 34,5%. Data ini menunjukkan bahwa secara kualifikasi akademik sebagian besar pendidik SD telah memenuhi persyaratan formal, tetapi masih terdapat pekerjaan besar dalam sertifikasi, pengembangan kompetensi, dan pembaruan praktik pembelajaran.

Kabupaten Lebak memiliki karakteristik pendidikan dasar yang menuntut pendekatan pengembangan guru yang lebih kontekstual. BPS Kabupaten Lebak menyediakan tabel statistik 2025/2026 mengenai jumlah satuan pendidikan, kepala sekolah, pendidik, dan peserta didik SD menurut kecamatan. Open Data Kabupaten Lebak juga menyediakan dataset daftar sekolah dasar berdasarkan nama sekolah untuk tahun ajaran 2023/2024 yang diterbitkan pada 5 Februari 2025. Data tersebut menunjukkan pentingnya kebijakan pelatihan guru yang berbasis sebaran sekolah dan kebutuhan wilayah, bukan satu model pelatihan yang seragam untuk semua satuan pendidikan.

Di sisi lain, Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak pada 2025/2026 juga menekankan pentingnya pendataan Dapodik dan pengusulan anggaran sekolah melalui ARKAS. Hal ini menandakan bahwa tata kelola pendidikan dasar semakin terhubung dengan sistem digital. Guru dan kepala sekolah perlu memahami bahwa digitalisasi bukan hanya urusan operator sekolah, melainkan bagian dari tata kelola pembelajaran, perencanaan anggaran, refleksi mutu, dan pelayanan pendidikan.

Salah satu pendekatan yang relevan untuk menjawab kebutuhan tersebut adalah pelatihan berbasis agile culture. Agile culture menekankan kemampuan menciptakan dan merespons perubahan, kerja kolaboratif, siklus kerja pendek, eksperimen, umpan balik cepat, serta perbaikan berkelanjutan. Dalam dunia pendidikan, prinsip agile dapat diterjemahkan sebagai pelatihan guru yang berbasis masalah nyata pembelajaran, dirancang dalam siklus pendek, menuntut praktik langsung, menghasilkan produk pembelajaran, dan diperbaiki melalui refleksi bersama.

Namun, pelatihan berbasis agile culture tidak akan cukup apabila berdiri sendiri. Dampak pelatihan sering tidak berkelanjutan karena tidak terhubung dengan sistem manajemen guru, komunitas belajar, supervisi akademik, penilaian kinerja, kesejahteraan, dan pengembangan karier. Oleh sebab itu, Sustainable Human Resource Management diperlukan sebagai pendekatan pengelolaan SDM guru yang menekankan pengembangan profesional berkelanjutan, keseimbangan beban kerja, kesejahteraan, keadilan akses pelatihan, retensi pengetahuan, serta keberlanjutan kualitas pembelajaran.

Kesenjangan penelitian yang hendak dijawab artikel ini terletak pada masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan pelatihan berbasis agile culture dan Sustainable HRM sebagai kerangka revitalisasi SDM adaptif guru SD pada konteks pemerintah daerah. Kajian tentang pengembangan profesional guru, budaya agile, dan Sustainable HRM umumnya masih dibahas secara terpisah, sehingga belum memberikan model konseptual terpadu yang dapat digunakan untuk merancang pelatihan guru berbasis kebutuhan wilayah, data pendidikan, dan keberlanjutan kinerja sekolah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini mengkaji model revitalisasi SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak melalui pelatihan berbasis agile culture yang diperkuat oleh Sustainable Human Resource Management. Fokus artikel diarahkan pada penyusunan landasan konseptual, data pendukung, model hubungan antarvariabel, serta rekomendasi implementasi bagi pemerintah daerah, dinas pendidikan, pengawas, kepala sekolah, dan komunitas guru.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode kajian konseptual dengan pendekatan narrative literature review. Pendekatan ini dipilih karena tujuan artikel bukan menguji hubungan antarvariabel secara empiris, melainkan menyusun sintesis konseptual mengenai hubungan pelatihan berbasis agile culture, Sustainable Human Resource Management, dan SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak.

Sumber data yang digunakan terdiri atas data sekunder pendidikan, regulasi pendidikan, laporan statistik, dataset pemerintah, serta literatur ilmiah yang relevan dengan pengembangan profesional guru, agile culture, dan Sustainable HRM. Data kontekstual digunakan untuk menjelaskan urgensi pengembangan guru SD, sedangkan literatur ilmiah digunakan untuk membangun konsep, hubungan antarvariabel, dan rekomendasi model program.

Prosedur analisis dilakukan melalui empat tahap. Pertama, mengidentifikasi isu utama transformasi digital pendidikan dan kebutuhan adaptabilitas guru SD. Kedua, mengelompokkan data kontekstual pada tingkat nasional, Provinsi Banten, dan Kabupaten Lebak. Ketiga, melakukan sintesis teori mengenai agile culture, Sustainable HRM, dan SDM adaptif guru. Keempat, merumuskan kerangka konseptual serta implikasi program bagi pengembangan guru SD di Kabupaten Lebak. Dengan demikian, hasil artikel ini disajikan sebagai model konseptual dan rekomendasi implementasi, bukan sebagai hasil pengujian statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Kontekstual Pendidikan Dasar dan Guru SD

Data kontekstual berikut digunakan sebagai dasar penyusunan artikel. Data dibedakan menjadi konteks nasional, konteks Provinsi Banten, dan konteks Kabupaten Lebak. Karena artikel ini dirancang sebagai artikel konseptual, data tersebut berfungsi sebagai dasar argumentasi awal sebelum dilakukan pengumpulan data primer melalui survei guru SD di Kabupaten Lebak.

Tabel 1. Data Kontekstual Pendidikan Dasar dan Guru SD

Aspek Data	Temuan Utama	Implikasi terhadap Guru SD Adaptif
PISA 2022 Indonesia	Siswa Indonesia berada di bawah rata-rata OECD pada matematika, membaca, dan sains; hanya 18% mencapai minimal Level 2 matematika.	Perlu penguatan kompetensi guru dalam literasi, numerasi, asesmen diagnostik, pembelajaran berdiferensiasi, dan refleksi pembelajaran.
Rapor Pendidikan Indonesia 2025	Menganalisis indikator literasi, numerasi, karakter, kualitas pembelajaran, iklim keamanan, iklim kebinekaan, serta kualitas guru dan tenaga kependidikan periode 2022-2024.	Guru perlu mampu menggunakan data Rapor Pendidikan untuk merancang perbaikan pembelajaran berbasis masalah nyata sekolah.
Neraca Pendidikan Daerah Provinsi Banten 2024	Terdapat 4.652 SD, 54.320 pendidik SD, 1.222.771 peserta didik SD; rasio pendidik:peserta didik SD adalah 1:23.	Beban layanan pendidikan dasar besar sehingga peningkatan kualitas guru SD harus dilakukan sistematis dan merata.
Status dan sertifikasi pendidik SD Banten	Pendidik SD ASN 57,1%, bukan ASN 42,9%; kualifikasi minimal D4/S1 97,7%; sertifikasi pendidik SD 34,5%.	Pengembangan guru perlu memperhatikan keadilan akses bagi ASN dan non-ASN serta mendorong profesionalisasi berkelanjutan.
Renstra Kemendikdasmen 2025-2029	Akses internet untuk tujuan pengajaran pada SD mencapai 80,72%, sedangkan akses komputer untuk tujuan pengajaran baru 12,20%.	Digitalisasi pembelajaran harus disertai pelatihan teknologi yang realistis, kontekstual, dan adaptif terhadap keterbatasan sarana.
BPS Kabupaten Lebak 2025/2026	BPS menyediakan tabel jumlah satuan pendidikan, kepala sekolah, pendidik, dan peserta didik SD menurut kecamatan.	Perencanaan pelatihan guru SD perlu berbasis peta kecamatan, sebaran sekolah, dan kebutuhan wilayah.
Open Data Kabupaten Lebak 2023/2024	Tersedia dataset daftar SD berdasarkan nama sekolah, NPSN, status, alamat, akreditasi, dan variabel lokasi sekolah.	Data sekolah dapat digunakan untuk pemetaan sasaran pelatihan, komunitas belajar, dan pendampingan berbasis klaster.

Sumber: Sintesis penulis berdasarkan data pendidikan nasional, Provinsi Banten, dan Kabupaten Lebak.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa revitalisasi SDM guru SD Kabupaten Lebak tidak dapat hanya dipahami sebagai kegiatan pelatihan jangka pendek. Revitalisasi perlu diarahkan pada pembentukan ekosistem belajar guru yang berkelanjutan. Penguatan guru SD harus mengintegrasikan data pendidikan, kebutuhan pembelajaran, kesiapan digital, kesejahteraan guru, budaya kolaboratif, dan pengelolaan kinerja sekolah.

B. Revitalisasi SDM Adaptif Guru SD

Revitalisasi SDM adaptif guru SD adalah proses memperbarui, menguatkan, dan mengarahkan kembali kapasitas guru agar mampu menghadapi perubahan kurikulum, teknologi, karakteristik peserta didik, dan tuntutan mutu pendidikan dasar. Revitalisasi bukan hanya peningkatan keterampilan teknis, melainkan perubahan pola pikir profesional dari sekadar menjalankan rutinitas mengajar menjadi melakukan pembelajaran reflektif, berbasis data, kolaboratif, dan berorientasi pada dampak belajar murid.

Guru adaptif memiliki beberapa ciri utama. Pertama, guru mampu belajar cepat terhadap perubahan kebijakan dan kebutuhan peserta didik. Kedua, guru mampu memanfaatkan teknologi secara proporsional sesuai ketersediaan sarana. Ketiga, guru mampu menggunakan data belajar murid, Rapor Pendidikan, dan hasil asesmen kelas untuk memperbaiki strategi mengajar. Keempat, guru mampu berkolaborasi melalui kelompok kerja guru, komunitas belajar, dan supervisi akademik. Kelima, guru mampu menjaga ketahanan profesional di tengah beban administratif dan perubahan sistem pendidikan.

Pada jenjang SD, adaptabilitas guru sangat penting karena pembelajaran dasar menuntut pendekatan yang holistik. Guru SD sering mengajar banyak mata pelajaran, mendampingi perkembangan karakter anak, membangun kebiasaan literasi dan numerasi, serta berinteraksi intensif dengan orang tua. Oleh sebab itu, pelatihan guru SD harus dirancang sesuai karakter guru kelas, kondisi sekolah, dan konteks lokal Kabupaten Lebak.

C. Pelatihan Berbasis Agile Culture

Agile culture merujuk pada budaya kerja yang menekankan kemampuan merespons perubahan, kolaborasi, eksperimen, iterasi, umpan balik cepat, dan perbaikan berkelanjutan. Agile Alliance mendefinisikan agile sebagai kemampuan menciptakan dan merespons perubahan. Mergel, Ganapati, dan Whitford (2021) menjelaskan bahwa pendekatan agile dapat membentuk cara baru dalam tata kelola karena mendorong organisasi publik menjadi lebih fleksibel dan responsif.

Dalam konteks pelatihan guru SD, agile culture dapat diterjemahkan ke dalam model pelatihan yang menempatkan guru sebagai pelaku perubahan pembelajaran. Pelatihan tidak hanya berupa ceramah, tetapi dirancang sebagai siklus belajar singkat yang berisi identifikasi masalah, perancangan solusi, uji coba, refleksi, perbaikan, dan replikasi. Prinsip ini sejalan dengan ciri pengembangan profesional guru yang efektif, yaitu berfokus pada konten, menggunakan

pembelajaran aktif, mendukung kolaborasi, memberikan model praktik yang baik, menyediakan pendampingan, memberi ruang umpan balik dan refleksi, serta berlangsung secara berkelanjutan (Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017).

Pelatihan berbasis agile culture bagi guru SD Kabupaten Lebak dapat diwujudkan melalui kegiatan seperti sprint pembelajaran selama dua sampai empat minggu, klinik perangkat ajar, lesson study berbasis data, peer coaching, microteaching, proyek inovasi kelas, dan pembuatan media pembelajaran digital sederhana. Setiap siklus pelatihan harus menghasilkan produk nyata, misalnya modul ajar berdiferensiasi, asesmen diagnostik, media literasi digital, strategi numerasi, atau rencana tindak lanjut berbasis Rapor Pendidikan.

D. Sustainable Human Resource Management pada Guru

Sustainable Human Resource Management atau Sustainable HRM adalah pendekatan pengelolaan SDM yang menekankan keberlanjutan kapasitas manusia, kesejahteraan, keadilan, pengembangan kompetensi, serta pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Ehnert, Parsa, Roper, Wagner, dan Muller-Camen (2016) menjelaskan bahwa Sustainable HRM menghubungkan strategi dan praktik HRM dengan tujuan ekonomi, sosial, dan ekologis dalam horizon waktu jangka panjang serta memperhatikan dampak yang tidak diinginkan. Dalam bidang pendidikan, Sustainable HRM dapat diterjemahkan sebagai sistem pengelolaan guru yang menjaga keberlanjutan kompetensi, motivasi, kesejahteraan, dan kualitas pembelajaran.

Dalam konteks guru SD Kabupaten Lebak, Sustainable HRM penting karena pengembangan guru tidak cukup dilakukan melalui pelatihan sekali jalan. Guru memerlukan dukungan berkelanjutan berupa akses pelatihan yang adil, komunitas belajar aktif, supervisi akademik yang membina, penghargaan atas inovasi pembelajaran, pengurangan beban administratif yang tidak produktif, serta kesempatan karier yang jelas. Pendekatan ini juga penting untuk menjembatani perbedaan status guru ASN dan non-ASN agar semua guru memiliki kesempatan yang proporsional untuk berkembang.

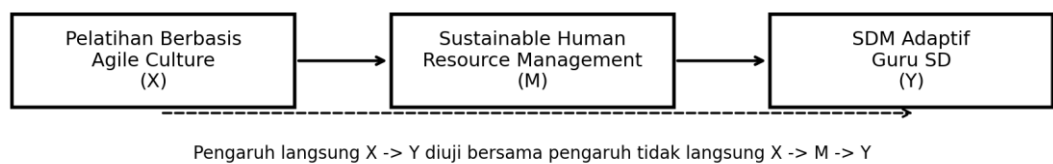
Sustainable HRM pada guru dapat mencakup enam dimensi. Pertama, pengembangan profesional berkelanjutan. Kedua, keadilan akses terhadap pelatihan dan sumber belajar. Ketiga, kesejahteraan dan kesehatan kerja guru. Keempat, manajemen pengetahuan melalui dokumentasi praktik baik. Kelima, kepemimpinan kepala sekolah dan pengawas yang mendukung pembelajaran. Keenam, integrasi hasil pelatihan dengan kinerja sekolah dan peningkatan hasil belajar murid.

E. Hubungan Agile Culture, Sustainable HRM, dan SDM Adaptif Guru

Pelatihan berbasis agile culture diperkirakan berpengaruh positif terhadap SDM adaptif guru karena pelatihan tersebut membiasakan guru bekerja dengan pola siklus pendek, melakukan eksperimen pembelajaran, memperoleh umpan balik, dan memperbaiki praktik mengajar. Guru yang terlibat dalam pelatihan agile tidak hanya memahami teori, tetapi juga mengalami langsung proses perubahan yang cepat dan terukur.

Akan tetapi, pengaruh pelatihan terhadap adaptabilitas guru akan lebih kuat apabila didukung Sustainable HRM. Sustainable HRM berperan sebagai mekanisme organisasi yang memastikan hasil pelatihan tidak hilang setelah kegiatan selesai. Melalui Sustainable HRM, hasil pelatihan dapat diintegrasikan ke komunitas belajar, supervisi akademik, penilaian kinerja, perencanaan sekolah, dan budaya mutu. Dengan demikian, Sustainable HRM diposisikan sebagai variabel mediasi antara pelatihan berbasis agile culture dan SDM adaptif guru SD.

Kerangka konseptual artikel ini menempatkan pelatihan berbasis agile culture sebagai variabel independen, Sustainable Human Resource Management sebagai variabel mediasi, dan SDM adaptif guru SD sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka tersebut, proposisi konseptual yang dapat diuji pada penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

P1: Pelatihan berbasis agile culture berpengaruh positif terhadap SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak.

P2: Pelatihan berbasis agile culture berpengaruh positif terhadap Sustainable HRM pada pengelolaan guru SD Kabupaten Lebak.

P3: Sustainable HRM berpengaruh positif terhadap SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak.

P4: Sustainable HRM memediasi pengaruh pelatihan berbasis agile culture terhadap SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak.

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Konseptual

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Konseptual
Pelatihan Berbasis Agile Culture (X)	Pelatihan guru yang menggunakan prinsip adaptif, iteratif, kolaboratif, berbasis masalah nyata, dan berorientasi perbaikan pembelajaran.	Sprint pembelajaran; problem-based training; kolaborasi guru; umpan balik cepat; eksperimen kelas; refleksi; penggunaan data dan teknologi; produk pembelajaran nyata.
Sustainable HRM (M)	Pengelolaan guru yang menjamin keberlanjutan kompetensi, motivasi, kesejahteraan, keadilan akses, dan manajemen pengetahuan.	Pengembangan profesional berkelanjutan; keadilan akses pelatihan; kesejahteraan guru; komunitas belajar; supervisi pembinaan; manajemen talenta; dokumentasi praktik baik; integrasi pelatihan dengan kinerja sekolah.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Konseptual
SDM Adaptif Guru SD (Y)	Kemampuan guru SD untuk merespons perubahan, belajar berkelanjutan, menggunakan teknologi dan data, berkolaborasi, serta memperbaiki pembelajaran.	Kemampuan belajar cepat; adaptasi kurikulum; literasi digital; penggunaan Rapor Pendidikan; pembelajaran berdiferensiasi; inovasi kelas; ketahanan kerja; kolaborasi; orientasi hasil belajar murid.

Sumber: Sintesis penulis.

F. Desain Pelatihan Berbasis Agile Culture untuk Guru SD

Pelatihan berbasis agile culture dapat dirancang sebagai siklus pelatihan yang pendek, terukur, dan berulang. Model yang disarankan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tahapan Pelatihan Berbasis Agile Culture

Tahap Agile Training	Kegiatan Utama	Produk yang Dihasilkan
Diagnosa kebutuhan	Guru mengidentifikasi masalah pembelajaran berbasis data Rapor Pendidikan, asesmen kelas, dan observasi murid.	Peta masalah pembelajaran dan kebutuhan pelatihan guru.
Sprint perencanaan	Guru menyusun solusi pembelajaran sederhana dalam kelompok kecil atau komunitas belajar.	Rencana aksi pembelajaran, modul ajar, media, atau asesmen.
Implementasi terbatas	Guru menguji coba solusi di kelas dalam jangka waktu pendek.	Catatan praktik kelas, dokumentasi pembelajaran, hasil asesmen formatif.
Umpan balik dan refleksi	Guru melakukan diskusi, peer review, lesson learned, dan revisi strategi.	Laporan refleksi dan revisi perangkat pembelajaran.
Replikasi dan skalasi	Praktik baik dibagikan melalui KKG, komunitas belajar, atau forum sekolah.	Bank praktik baik dan rencana replikasi antar guru/sekolah.

Sumber: Sintesis penulis.

Model tersebut membedakan pelatihan agile dari pelatihan konvensional. Dalam pelatihan konvensional, keberhasilan sering diukur dari kehadiran peserta dan selesainya materi. Dalam pelatihan agile, keberhasilan diukur dari perubahan praktik pembelajaran, produk yang dihasilkan guru, peningkatan kolaborasi, dan tindak lanjut setelah pelatihan. Setiap guru tidak hanya menjadi peserta, tetapi juga menjadi pembelajar, perancang, pelaksana, dan reflektor.

Bagi guru SD Kabupaten Lebak, contoh tema pelatihan agile dapat meliputi literasi kelas awal, numerasi kontekstual, pembelajaran berdiferensiasi, asesmen diagnostik, pemanfaatan teknologi sederhana, media pembelajaran berbasis lingkungan lokal, pembelajaran berbasis budaya Lebak, serta strategi pendampingan murid dengan kemampuan beragam. Tema tersebut perlu disesuaikan dengan hasil pemetaan kebutuhan sekolah.

G. Peran Sustainable HRM sebagai Penguat Dampak Pelatihan

Sustainable HRM berperan memastikan bahwa pelatihan berbasis agile culture tidak berhenti pada kegiatan jangka pendek. Dinas Pendidikan, pengawas, kepala sekolah, dan komunitas belajar perlu membangun sistem tindak lanjut. Misalnya, setelah pelatihan, guru diminta menyusun

rencana aksi, melaksanakan uji coba, mendapatkan pendampingan, dan melaporkan dampaknya pada pembelajaran. Kepala sekolah dapat memasukkan rencana tindak lanjut pelatihan ke dalam program sekolah dan supervisi akademik.

Sustainable HRM juga berkaitan dengan keadilan akses pelatihan. Data Banten menunjukkan bahwa pendidik SD terdiri dari 57,1% ASN dan 42,9% bukan ASN. Dalam konteks Kabupaten Lebak, pelatihan guru SD sebaiknya tidak hanya memprioritaskan guru ASN, tetapi juga memperhatikan guru non-ASN yang berperan langsung dalam pembelajaran. Keadilan akses akan memperkuat budaya belajar kolektif dan mengurangi kesenjangan kompetensi antar guru.

Aspek lain yang penting adalah manajemen pengetahuan. Banyak praktik baik guru tidak terdokumentasi sehingga sulit direplikasi. Sustainable HRM mendorong sekolah dan dinas pendidikan membangun bank praktik baik, portofolio guru, modul pelatihan terbuka, rekaman microteaching, dan forum berbagi pengalaman. Dengan demikian, pengetahuan guru tidak hilang, tetapi berkembang menjadi aset kolektif pendidikan dasar Kabupaten Lebak.

H. Implikasi Praktis dan Model Program

Implikasi pertama adalah perlunya peta kompetensi guru SD Kabupaten Lebak. Peta ini dapat disusun berdasarkan data Dapodik, BPS, Rapor Pendidikan, hasil supervisi pengawas, dan kebutuhan komunitas belajar. Pemetaan harus mencakup literasi digital, kemampuan asesmen, pembelajaran berdiferensiasi, literasi numerasi, pengelolaan kelas, serta kemampuan refleksi guru.

Implikasi kedua adalah perlunya desain pelatihan berbasis klaster wilayah. Kabupaten Lebak memiliki sebaran kecamatan dan sekolah yang luas, sehingga pelatihan terpusat dapat dikombinasikan dengan pelatihan berbasis KKG, gugus sekolah, dan komunitas belajar daring. Model klaster memungkinkan pendampingan lebih dekat, biaya lebih efisien, dan solusi lebih kontekstual.

Implikasi ketiga adalah integrasi pelatihan dengan perencanaan sekolah. Hasil pelatihan sebaiknya masuk ke Rencana Kerja Sekolah, ARKAS, program supervisi kepala sekolah, dan program komunitas belajar. Dengan demikian, pelatihan tidak menjadi kegiatan administratif, tetapi menjadi bagian dari siklus peningkatan mutu sekolah.

Implikasi keempat adalah perlunya indikator dampak pelatihan. Indikator tidak hanya berupa jumlah peserta, tetapi juga perubahan perangkat ajar, praktik pembelajaran, kualitas asesmen, keaktifan komunitas belajar, peningkatan refleksi guru, dan perbaikan capaian indikator Rapor Pendidikan. Dengan indikator yang jelas, Dinas Pendidikan dapat mengevaluasi efektivitas pelatihan secara lebih objektif.

Berdasarkan kajian konseptual, model program yang direkomendasikan adalah Program Agile Teacher Development for Sustainable Learning Kabupaten Lebak. Program ini dapat dilaksanakan dalam tiga fase berikut:

Tabel 4. Rekomendasi Model Program Agile Teacher Development for Sustainable Learning

Fase	Fokus Program	Aktivitas Utama	Output
Fase 1: Pemetaan	Memetakan kebutuhan guru dan sekolah.	Analisis Dapodik, Rapor Pendidikan, supervisi pengawas, dan survei kebutuhan guru.	Peta kompetensi guru SD per klaster/kecamatan.
Fase 2: Sprint Pelatihan	Melaksanakan pelatihan agile berbasis masalah pembelajaran.	Workshop singkat, peer coaching, lesson study, uji coba kelas, refleksi, revisi.	Produk pembelajaran, praktik baik, dan laporan dampak awal.
Fase 3: Sustainable HRM	Menjamin keberlanjutan hasil pelatihan.	Integrasi ke KKG/kombel, supervisi akademik, portofolio guru, penghargaan inovasi, tindak lanjut sekolah.	Ekosistem pengembangan guru berkelanjutan dan bank praktik baik.

Sumber: Sintesis penulis.

Model tersebut dapat diperkuat dengan kerja sama antara Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak, pengawas sekolah, kepala sekolah, KKG, perguruan tinggi, dan mitra teknologi pendidikan. Perguruan tinggi dapat berperan dalam pengembangan modul, pendampingan riset tindakan kelas, evaluasi program, dan publikasi praktik baik guru. Sementara itu, kepala sekolah berperan memastikan hasil pelatihan diimplementasikan dalam pembelajaran dan budaya sekolah.

KESIMPULAN

Revitalisasi SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak di era digital merupakan kebutuhan strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dasar. Perubahan kurikulum, tuntutan literasi dan numerasi, pemanfaatan Rapor Pendidikan, digitalisasi tata kelola sekolah, serta keterbatasan sarana teknologi menuntut guru memiliki kemampuan adaptif, reflektif, kolaboratif, dan inovatif.

Pelatihan berbasis agile culture dapat menjadi pendekatan yang relevan karena menempatkan guru sebagai pembelajar aktif yang bekerja melalui siklus pendek, eksperimen kelas, umpan balik, dan perbaikan berkelanjutan. Model pelatihan ini lebih sesuai dengan kebutuhan guru SD karena berangkat dari masalah nyata pembelajaran dan menghasilkan produk praktik yang dapat langsung diuji di kelas.

Sustainable Human Resource Management berperan penting sebagai mekanisme mediasi yang memastikan hasil pelatihan berkelanjutan. Melalui Sustainable HRM, pelatihan dapat diintegrasikan dengan komunitas belajar, supervisi akademik, penilaian kinerja, kesejahteraan guru, keadilan akses pelatihan, manajemen pengetahuan, dan perencanaan sekolah. Oleh karena itu, model konseptual artikel ini menempatkan Sustainable HRM sebagai jembatan antara pelatihan berbasis agile culture dan terbentuknya SDM adaptif guru SD Kabupaten Lebak.

Implikasi praktis artikel ini adalah perlunya Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak menyusun peta kompetensi guru SD berbasis Dapodik, BPS, Rapor Pendidikan, dan hasil supervisi pengawas. Pelatihan guru SD perlu dirancang sebagai agile training yang berbasis masalah nyata pembelajaran, menghasilkan produk, disertai uji coba kelas, dan ditindaklanjuti melalui komunitas belajar, supervisi akademik, serta portofolio kinerja guru. Penelitian lanjutan dapat menguji model

konseptual ini secara kuantitatif menggunakan PLS-SEM untuk mengetahui pengaruh pelatihan berbasis agile culture terhadap SDM adaptif guru SD melalui Sustainable HRM sebagai variabel mediasi.

REFERENSI

- Agile Alliance. "What Is Agile? Agile 101." 2026. <https://agilealliance.org/agile101/>.
- Aust, Ina, Brian Matthews, and Michael Muller-Camen. "Common Good HRM: A Paradigm Shift in Sustainable HRM?" *Human Resource Management Review* 30, no. 3 (2020): 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. *Kabupaten Lebak Dalam Angka 2026*. Lebak: BPS Kabupaten Lebak, 2026. <https://lebakkab.bps.go.id/id/publication/2026/02/27/214d069410abe384839a2b16/kabupaten-lebak-dalam-angka-2026.html>.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. "Jumlah Satuan Pendidikan, Kepala Sekolah dan Pendidik, serta Peserta Didik Sekolah Dasar (SD) Menurut Kecamatan di Kabupaten Lebak, 2025/2026." 2026. <https://lebakkab.bps.go.id/>.
- Bai, B., W. Ruan, and W. Chen. "Exploring Sustainable HRM Through the Lens of Employee Wellbeing." *Sustainability* 17, no. 12 (2025): 5646. <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/12/5646>.
- Darling-Hammond, Linda, Maria E. Hyler, and Madelyn Gardner. *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2017. <https://learningpolicyinstitute.org/product/effective-teacher-professional-development-report>.
- Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak. "Situs Resmi Dinas Pendidikan Kabupaten Lebak." 2026. <https://disdik.lebakkab.go.id/>.
- Ehnert, Ina, Sepideh Parsa, Ian Roper, Marcus Wagner, and Michael Muller-Camen. "Reporting on Sustainability and HRM: A Comparative Study of Sustainability Reporting Practices by the World's Largest Companies." *The International Journal of Human Resource Management* 27, no. 1 (2016): 88-108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. *Rapor Pendidikan Indonesia 2025*. Jakarta: Kemendikdasmen, 2025. <https://data.kemendikdasmen.go.id/publikasi/p/rapor-pendidikan-indonesia/rapor-pendidikan-indonesia-2025-indonesia-3>.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. *Statistik Sekolah Dasar (SD) Tahun 2024/2025*. Jakarta: Kemendikdasmen, 2025. <https://data.kemendikdasmen.go.id/publikasi/p/buku-statistik/statistik-sekolah-dasar-sd-tahun-2024-2025-2025-sd-mi-sederajat>.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 13 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024*. Jakarta: Kemendikdasmen, 2025. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/322506/permendikdasmen-no-13-tahun-2025>.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 19 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2025-2029*. Jakarta: Kemendikdasmen, 2025. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/333353/permendikdasmen-no-19-tahun-2025>.
- Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah. *Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 1 Tahun 2026 tentang Standar Proses pada PAUD, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikdasmen, 2026. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/344196/permendikdasmen-no-1-tahun-2026>.
- Mergel, Ines, Sukumar Ganapati, and Andrew B. Whitford. "Agile: A New Way of Governing." *Public Administration Review* 81, no. 1 (2021): 161-165. <https://doi.org/10.1111/puar.13202>.
- OECD. *PISA 2022 Results: Indonesia Country Note*. Paris: OECD Publishing, 2023. https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_ed6fbcc5-en/indonesia_c2e1ae0e-en.html.

-
- Open Data Kabupaten Lebak. "Daftar Sekolah Dasar (SD) Berdasarkan Nama Sekolah di Kabupaten Lebak." 2025. <https://data.go.id/dataset/dataset/daftar-sekolah-dasar-sd-berdasarkan-nama-sekolah-di-kabupaten-lebak>.
- Pemerintah Provinsi Banten. Neraca Pendidikan Daerah 2024 Provinsi Banten. Banten: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, 2026. <https://dindikbud.bantenprov.go.id/images/2026/npd-2024.pdf>.