

Genealogi Kompetensi Pendidik: Dialektika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Madrasah**M. Zuhdil Wafa Fadoli, Siti Aimah**

Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA)

Blokagung Banyuwangi

Email: Wafafdhl@gmail.com, SitiAimah@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to analyze human resource management as a strategic role in developing the competency of madrasah teachers. This study uses a qualitative approach with a descriptive research type at the MA Al-Amiriyyah madrasah. The techniques used for data collection are in-depth interviews, participatory observation, and documentation studies. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the implementation of human resource management functions including planning, recruitment, training, and performance evaluation, have a significant role in improving the pedagogical, professional, and personality competencies of madrasah teachers. In addition, the support of madrasah leadership policies and a conducive work culture are the main supporting factors for the success of developing madrasah teacher competencies. This study concludes that human resource management that is managed strategically and sustainably can improve the quality of madrasah teachers and the quality of education as a whole. Thus, the implementation of strategic human resource management will contribute to the continuous improvement of the quality of madrasah teachers.

Keywords: *Strategic Role, Human Resources, Madrasah Environment***ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia sebagai peran strategis dalam pengembangan kompetensi guru madrasah. Penelitian ini Menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif di madrasah MA Al- Amiriyyah adapun Teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian guru madrasah. Selain itu, dukungan kebijakan pimpinan madrasah serta budaya kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung utama keberhasilan pengembangan kompetensi guru madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber

.

daya manusia yang dikelola secara strategis dan berkelanjutan mampu meningkatkan mutu guru madrasah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan manajemen sumber daya manusia yang strategis akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas guru madrasah secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Peran Strategis, MSDM, Lingkungan Madrasah*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bangsa yang sedang berkembang, Pembangunan itu hanya di lakukan oleh manusia yang sudah dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan(Irianto, 2017). Pendidikan memiliki peran penting dalam rangka menghadapi tuntutan perkembangan kemajuan zaman yang penuh persaingan pada semua aspek bidang kehidupan. Lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan profesional kepada peserta didik.

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usah-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru perlu berkembang juga lebih baik agar dapat melakukan tugasnya secara professional dan sebaik mungkin. Dan ada lagi, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Dacholfany, 2017).

Guru madrasah dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan seperti keterbatasan kompetensi pedagogik, rendahnya penguasaan teknologi pembelajaran, serta minimnya pelatihan yang berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan pengelolaan yang terencana melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (Sagala & Sos, 2018).

Sebagai pengelola sekolah, sumber daya manusia di lembaga pendidikan yaitu kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi sangat ditekankan adanya peningkatan kompetensi dan kualitas sebagai jawaban

terhadap kebutuhan masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui pelaksanaan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan juga kompetensi gurunya, dimana suatu lembaga pendidikan akan berhasil atau bermutu apabila didukung oleh sumber daya manusia yang termanajemen dengan baik. Oleh karena itu sebuah lembaga yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan sebaik mungkin (Shobri, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi guru, MSDM bukan sekedar sebagai fungsi administratif, melainkan menjadi pendekatan manajerial yang menentukan kualitas guru dan mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan. manfaat dari penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua aspek yaitu aspek teoritis bahwa penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pendidik. dan aspek praktis yakni menambah wawasan dan pemahaman tentang pentingnya mutu pendidikan di sekolah maupun masyarakat.

B. METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi guru madrasah berdasarkan realitas dan pengalaman subjek penelitian di lapangan. penelitian ini dilaksanakan di MA Al- Amiriyyah dengan pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki program pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi guru.

Subjek penelitian dalam penelitian ini meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, serta guru MA Alamiriyyah yang terlibat secara langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru. Objek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai peran strategis dalam pengembangan kompetensi guru, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru di madrasah tersebut.

Teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi (Zahroh et al., 2025). Wawancara digunakan untuk

memperoleh informasi terkait kebijakan, strategi, dan praktik MSDM dalam pengembangan kompetensi guru. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pengelolaan sumber daya manusia dan kegiatan pengembangan kompetensi guru di MA Alamiriyyah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa dokumen resmi seperti program kerja madrasah, data guru, jadwal pelatihan, serta arsip pendukung lainnya.

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification (Noeraini & Sugiyono, 2016). Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi direduksi untuk memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan serta verifikasi untuk memperoleh temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Strategis MSDM dalam Pengembangan Kompetensi Guru

Hasil penelitian di MA Alamiriyyah menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia telah diterapkan sebagai upaya strategis dalam pengembangan kompetensi guru, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya. Perencanaan sumber daya manusia di MA Alamiriyyah dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan mata pelajaran dan jumlah jam mengajar guru. Kepala madrasah berperan aktif dalam mengatur penugasan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki. Pada aspek rekrutmen dan seleksi guru, MA Alamiriyyah lebih menekankan pada kesesuaian kualifikasi akademik serta pemahaman nilai-nilai keislaman. Proses seleksi dilakukan secara sederhana melalui wawancara dan penilaian dokumen akademik. Namun demikian, belum terdapat instrumen khusus untuk mengukur kompetensi pedagogik dan profesional calon guru secara komprehensif, sehingga kemampuan mengajar guru masih berkembang secara bertahap melalui pengalaman kerja.

Pengembangan kompetensi guru di MA Alamiriyyah dilakukan melalui kegiatan pelatihan internal, keikutsertaan dalam MGMP, serta pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Guru didorong untuk meningkatkan kompetensi pedagogik melalui penyusunan perangkat pembelajaran dan penerapan metode pembelajaran yang bervariasi. Selain itu, beberapa guru juga mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Meskipun demikian, program pengembangan kompetensi belum terjadwal

secara sistematis dan berkelanjutan karena keterbatasan anggaran dan waktu. Penilaian kinerja guru di MA Alamiriyyah dilaksanakan melalui supervisi akademik dan evaluasi administrasi pembelajaran. Supervisi dilakukan untuk memantau proses pembelajaran di kelas serta kelengkapan perangkat mengajar. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pembinaan guru, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan karier atau pemberian penghargaan secara formal.

Temuan penelitian di MA Alamiriyyah menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi guru madrasah. Hal ini sejalan dengan teori MSDM yang menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara terencana dapat meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga pendidik. Perencanaan dan pengorganisasian guru yang dilakukan di MA Alamiriyyah menjadi langkah awal dalam mendukung terciptanya proses pembelajaran yang efektif. Pada aspek rekrutmen dan seleksi, praktik yang diterapkan di MA Alamiriyyah menunjukkan adanya orientasi pada nilai akademik dan religiusitas. Temuan ini relevan dengan karakteristik madrasah yang tidak hanya menuntut kompetensi profesional, tetapi juga integritas moral dan nilai keislaman. Namun, jika ditinjau dari perspektif MSDM modern, proses seleksi seharusnya dilengkapi dengan uji kompetensi pedagogik agar madrasah memperoleh guru yang siap mengajar secara profesional sejak awal (Suherman & Samiyah, 2025).

Pengembangan kompetensi guru melalui MGMP, pelatihan, dan pembinaan internal di MA Alamiriyyah menunjukkan adanya kesadaran institusional akan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pendapat Jamin (2018) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru harus dilakukan secara terus-menerus agar guru mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan. Namun, belum adanya program pengembangan kompetensi yang terstruktur menjadi tantangan dalam optimalisasi peran strategis MSDM di madrasah. Penilaian kinerja guru melalui supervisi akademik di MA Alamiriyyah telah berfungsi sebagai alat kontrol mutu pembelajaran. Akan tetapi, supervisi tersebut belum diintegrasikan dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier guru. Penilaian kinerja yang efektif seharusnya menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, seperti pelatihan lanjutan dan peningkatan kesejahteraan guru (Sunarto & Fauroni, 2024).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di MA Alamiriyyah berperan strategis dalam pengembangan kompetensi guru, namun masih memerlukan penguatan pada aspek perencanaan sistematis, pengembangan berkelanjutan, serta pemanfaatan hasil penilaian kinerja. Dengan

pengelolaan MSDM yang lebih terintegrasi, berpotensi meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Al- Amiriyyah

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa penerapan MSDM di MA Al amiriyyah meliputi perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja guru sebagaimana disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 1. Penerapan MSDM di MA Al – Amiriyyah

Aspek MSDM	Bentuk Implementasi	Keterangan
Perencanaan SDM	Penyesuaian jumlah guru dengan kebutuhan mapel	Belum terdokumentasi secara formal
Rekrutmen & Seleksi	Wawancara dan seleksi administrasi	Fokus kualifikasi akademik & religius
Pengembangan Guru	MGMP, pelatihan Kemenag, pembinaan internal	Belum terjadwal rutin
Penilaian Kinerja	Supervisi akademik dan pemeriksaan perangkat ajar	Belum berbasis penghargaan

Penerapan manajemen sumber daya manusia di MA Al - Amiriyyah merupakan aspek strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam secara berkelanjutan. tidak hanya berorientasi pada pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan secara administratif, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Dengan demikian, MSDM menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan tujuan pendidikan Islam secara integratif.

Dalam praktiknya, penerapan MSDM di MA diawali dari proses perencanaan SDM yang mencakup analisis kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan jumlah peserta didik, mata pelajaran, serta tuntutan kurikulum. Perencanaan ini bertujuan memastikan ketersediaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang dibutuhkan. Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan tidak hanya latar belakang pendidikan dan

pengalaman mengajar, tetapi juga integritas moral, komitmen keislaman, serta kesesuaian nilai dengan visi dan misi madrasah. Pendekatan ini menegaskan bahwa MA memerlukan pendidik yang profesional sekaligus berakhlak Islami.

Tahap berikutnya adalah pengembangan dan pembinaan SDM melalui berbagai program peningkatan kompetensi, seperti pelatihan pedagogik, workshop kurikulum, penguatan literasi digital, serta pembinaan spiritual dan akhlak. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan membangun etos kerja yang berlandaskan nilai tauhid, amanah, dan tanggung jawab. Di sekolah tersebut pembinaan SDM sering diintegrasikan dengan kegiatan keagamaan seperti pengajian rutin, istighasah, dan kajian keislaman, sehingga pengembangan profesional berjalan seiring dengan penguatan karakter religius pendidik.

Selain itu, penerapan MSDM di MA juga mencakup sistem penilaian kinerja dan pengembangan karir guru. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik berdasarkan indikator kinerja guru, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta partisipasi dalam kegiatan madrasah. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan, promosi, maupun rekomendasi pengembangan karir. Dengan sistem yang transparan dan adil, madrasah dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap lembaga.

Secara keseluruhan, penerapan MSDM yang efektif di Madrasah tersebut menuntut kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan manusia. Integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam menjadi kunci keberhasilan MSDM di MA. Dengan pengelolaan SDM yang baik, dan juga diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan global tanpa meninggalkan identitas keislaman.

D. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan secara strategis di MA Al Amiriyyah melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadian guru madrasah. Dukungan kepemimpinan madrasah serta budaya kerja yang kondusif memperkuat keberhasilan pengembangan kompetensi guru, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan mutu guru dan kualitas pendidikan madrasah secara berkelanjutan di era global saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Irianto, H. A. (2017). Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan suatu bangsa. Kencana.
- Irianto, H. A. (2017). Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan suatu bangsa. Kencana.
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan hargaterhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan hargaterhadap kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Prenada Media.
- Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Prenada Media.
- Shobri, M. (2017). Strategi meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah hasan jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11–26.
- Shobri, M. (2017). Strategi meningkatkan mutu pendidikan di madrasah aliyah hasan jufri. *CENDEKIA: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 11–26.
- Suherman, S., & Samiyah, S. (2025). STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTs NAHDLATUL ATHFAL. *Guruku: Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 1(1), 1–8.
- Suherman, S., & Samiyah, S. (2025). STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK YANG EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MTs NAHDLATUL ATHFAL. *Guruku: Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 1(1), 1–8.

- Sunarto, S., & Fauroni, R. L. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SDM DAN PENILAIAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GLADAGSARI. *EL-Muhbib Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 8(2), 339–348.
- Sunarto, S., & Fauroni, R. L. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SDM DAN PENILAIAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KEPALA SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GLADAGSARI. *EL-Muhbib Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 8(2), 339–348.
- Zahroh, N. I., Nasution, L. A., Tazqia, A. D., Faiha, H. A. I., & Nurhayati, D. (2025). Strategi pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Teknik, tantangan dan solusinya. *Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(6), 107–118.
- Zahroh, N. I., Nasution, L. A., Tazqia, A. D., Faiha, H. A. I., & Nurhayati, D. (2025). Strategi pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Teknik, tantangan dan solusinya. *Tarbiyatul Ilmu: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(6), 107–118.