

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH ALIYAH NWDI WAKAN

Human Resource Management in Improving Teacher Competence at NWDI Wakan Madrasah

Muhamad Zaryl Gapari

STIT Palapa Nusantara Lombok-NTB

zarilgapari9@gmail.com

Article Info:

| | | | |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Submitted: Apr 2, 2026 | Revised: Mei 6, 2026 | Accepted: Mei 15, 2026 | Published: Jun 1, 2026 |
|---------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------|

Abstract

Human resources (HR), especially teachers, are a key factor in the success of educational institutions. However, based on initial observations at Madrasah Aliyah NWDI Wakan, various problems were found, such as a shortage of teaching staff, a mismatch between teacher competencies and their teaching fields, low discipline, and minimal use of learning media. Therefore, this study aims to describe how HR management is carried out to improve teacher competency through the recruitment, selection, and training and development processes. This study used a descriptive qualitative approach with data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The results showed that HR management at the madrasah has been carried out using a phased approach through internal selection, intensive coaching, and ongoing training, although various obstacles remain, such as budget limitations and a lack of formal training.

Keywords: *Human Resource Management, Teacher Competence.*

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM), khususnya guru, menjadi faktor utama keberhasilan lembaga pendidikan. Namun, berdasarkan observasi awal di Madrasah Aliyah NWDI Wakan, ditemukan berbagai permasalahan seperti kekurangan tenaga pendidik, ketidaksesuaian kompetensi guru dengan bidang ajarnya, rendahnya disiplin, serta minimnya penggunaan media pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini

bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana manajemen SDM dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru melalui proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di madrasah telah dilakukan dengan pendekatan bertahap melalui seleksi internal, pembinaan intensif, dan pelatihan berkelanjutan meskipun masih terdapat berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya pelatihan formal.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang diperlukan untuk mendapatkan keseimbangan dan kesempurnaan dalam perkembangan individu maupun masyarakat (Nurkholis, 1970). Belajar akan lebih bermakna jika siswa terlibat secara aktif terkait konsep yang dipelajari (A. M. Mulyono, 2001). Pendidikan adalah proses integral dalam perkembangan manusia yang melibatkan lebih dari sekadar keberadaan di ruang kelas atau institusi formal (Adesemowo, 2022). Pendidikan salah satu aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan salah satu carayang digunakan untuk meningkatkan kualitas diri manusia (Nurlina et al., 2020). Pendidikan bertujuan untuk menuntun segala kodrat yang ada pada anak, agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya, baik sebagai manusia maupun sebagai anggota masyarakat (Haryati, 2024).

Guru diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya terlebih kaitannya dengan kompetensi pedagogik dimana seorang guru mutlak harus mampu menguasai salah satunya yakni keterampilan mengajar serta memilih model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa di era abad 21 (Yustiqvar et al., 2019). Pembelajaran yang dikelola guru haruslah efektif dan efisien agar tujuan pembelajaran yang diinginkan tercapai (Fathoni et al., 2025). Keberhasilan proses pembelajaran bukan hanya ditentukan oleh aktivitas guru melainkan juga aktivitas siswa itu sendiri (Rahmi Ramadhani & Nuraini Sri Bina, 2021).

Lembaga pendidikan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang professional dalam upaya menumbuhkan dan mengembangkan watak atau keperibadian peserta didik guna mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor sentral dalam suatu lembaga atau organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan. Manusia

merupakan individu yang produktif dan bekerja sebagai penggerak dalam semua kegiatan lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Efi Brata Madya, 2018).

Jika diperhatikan, Banyak sekali sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain berupa: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi akan tercapai (Nurmalasari & Karimah, 2020). Oleh karena itu, disini diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memastikan bahwa di dalam organisasi tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien (Ajabar, 2020).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia madrasah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Baharuddin, 2010). Proses mendasar dalam memimpin atau memanager organisasi secara garis besar dibagi menjadi empat, yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) (Imron Ali, 2013).

Manajemen adalah penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya (Muhammad Kristiawan et al., 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan segala usaha, baik dalam bentuk kebijakan, kegiatan, pertimbangan, dan lain-lain yang dimaksudkan agar sumber daya manusia dapat mampu dan sejahtera dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan (Sukatin, 2022).

Pelaksanaan manajemen SDM bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini guru yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan madrasah. Karena guru

adalah ujung tombak yang akan menggerakkan aktivitas pendidikan. Mereka juga akan sangat berperan dalam menggerakkan sumber daya pendidikan lainnya. Maka pengelolaan sumber daya manusia secara profesional pada lembaga pendidikan merupakan suatu keharusan yang harus selalu di tingkatkan. Manajemen SDM juga sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan memelihara energi positif serta antusiasme guru untuk menjalankan tugasnya agar kinerjanya ternilai baik bahkan mampu memberikan dampak luar biasa dalam dunia pendidikan. Kinerja guru akan baik, apabila guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam kegiatan manajemen SDM terdapat serangkaian tahapan yang harus dilaksanakan. Yakni mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pensiun atau jaminan hari tua (Werdiningsih, 2021).

Madrasah Aliyah NWDI Wakan merupakan salah satu madrasah yang berada dalam naungan Yayasan dan juga merupakan sekolah yang terdaftar dan diakui oleh pemerintah dalam Sistem Pendidikan Nasional. Namun, berdasarkan observasi awal dan selama melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Madrasah Aliyah NWDI Wakan, peneliti menemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (guru), peneliti melihat di Madrasah Aliyah NWDI Wakan masih kekurangan tenaga pendidik (guru), penggunaan media pembelajaran yang kurang serta kurang disiplinnya sebagian guru ketika datang ke sekolah, artinya masih ada guru yang datang tidak tepat waktu, baik guru yang sudah PNS maupun guru Non PNS. Selanjutnya masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi dari jurusannya, seharusnya dalam hal ini harus benar-benar diperhatikan dalam memilih calon guru yang akan mengajar di Madrasah Aliyah NWDI Wakan. Hal ini sangat ironis mengingat bahwa guru salah satu bagian terpenting dalam suatu lembaga yang mana kehadirannya sangat membantu tercapainya pengembangan tujuan-tujuan madrasah. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah NWDI Wakan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena ilmiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena

lainnya (Nana Syaodih Sukmadinata, 2013). Penelitian ini mengamati perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik tentang peran pendidik dalam meningkatkan kecerdasan sosial anak usia dini dengan wawancara mendalam dan observasi (Moeloeng, 2007).

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah NWDI Wakan. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Guru di MA NWDI Wakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL

1. Rekrutmen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensi

Rekrutmen sumber daya pendidik merupakan salah satu aspek penting dalam menjamin kualitas pendidikan di sebuah lembaga, termasuk di Madrasah Aliyah NWDI Wakan. Proses ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga pengajar, tetapi juga menekankan pada kualifikasi, kompetensi, dan komitmen calon pendidik terhadap dunia pendidikan. Dalam konteks pengembangan kompetensi, madrasah perlu memastikan bahwa guru-guru yang direkrut memiliki latar belakang pendidikan yang relevan serta potensi untuk terus berkembang melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan profesional lainnya. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai mekanisme rekrutmen dan upaya pengembangan kompetensi pendidik di Madrasah Aliyah NWDI Wakan, dilakukan wawancara dengan pihak terkait yang memiliki peran langsung dalam proses tersebut.

Wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwa; Dalam proses rekrutmen saya biasanya melalui pengamatan langsung. Kemudian calon guru yang dianggap berpotensi akan diajak bergabung, meskipun tidak selalu melalui tahapan seleksi formal. Fokus utama dalam rekrutmen adalah kesesuaian bidang keahlian dengan mata pelajaran yang dibutuhkan, serta kesediaan guru untuk mengabdikan.

Wawancara dengan kepala TU menyebutkan bahwa; Dalam proses rekrutmen, madrasah lebih banyak menggunakan pendekatan kekeluargaan dan jaringan internal. Hal ini dilakukan karena keterbatasan sumber daya, namun tetap memperhatikan latar belakang pendidikan calon guru. Guru menambahkan bahwa; Proses rekrutmen mempertimbangkan kemampuan dasar calon guru, seperti penguasaan materi dan keterampilan komunikasi. Tidak ada tes tertulis, namun lebih pada wawancara informal dan observasi langsung. Waka Perpustakaan menekankan bahwa; Niat mengabdikan dan kesesuaian dengan nilai-nilai yayasan menjadi pertimbangan utama dalam rekrutmen. Pengalaman dan kualifikasi akademik menjadi faktor pendukung, namun bukan

penentu utama. Guru juga menyatakan bahwa; Rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan madrasah. Bila ada kekosongan guru, maka yayasan akan mencari kandidat yang sesuai, meskipun rekrutmennya tidak terstruktur seperti di sekolah negeri. ungkapanya.

Proses rekrutmen sumber daya pendidik dilakukan secara informal dan sederhana, dengan mengutamakan pendekatan kekeluargaan serta jaringan internal. Rekrutmen tidak melalui tahapan seleksi formal seperti tes tertulis, melainkan lebih menitikberatkan pada pengamatan langsung, wawancara informal, serta pertimbangan terhadap kesesuaian bidang keahlian dengan kebutuhan madrasah. Selain itu, semangat mengabdikan, keselarasan dengan nilai-nilai yayasan, serta latar belakang pendidikan yang mendukung menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan. Meskipun belum terstruktur secara administratif seperti di sekolah negeri, pola rekrutmen ini tetap memperhatikan potensi calon guru untuk mengembangkan kompetensinya melalui pembinaan, pelatihan, dan pengalaman langsung di lingkungan kerja madrasah.

2. Seleksi Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensi

Seleksi sumber daya pendidik merupakan tahap krusial dalam menjamin tersedianya tenaga pengajar yang tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Di Madrasah Aliyah NWDI Wakan, proses seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan kesesuaian dengan visi serta misi madrasah. Seleksi ini menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan, karena melalui proses ini madrasah dapat memastikan bahwa pendidik yang terpilih memiliki potensi untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk mengetahui lebih jauh tentang bagaimana proses seleksi tersebut dilakukan, wawancara telah dilakukan dengan pihak madrasah yang berwenang dalam hal ini.

Wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa; Seleksi dilakukan secara internal oleh kepala madrasah dan pengurus yayasan. Meski tidak formal, namun tetap dilakukan pertimbangan atas kemampuan pedagogik dan religius calon guru. Kepala TU mengungkapkan bahwa; Tidak ada seleksi administratif yang ketat. Seleksi lebih bersifat kualitatif melalui penilaian langsung terhadap sikap, kepribadian, dan kesesuaian dengan visi misi madrasah.

Wawancara dengan guru menilai bahwa; Proses seleksi bersifat fleksibel, namun tetap mempertimbangkan komitmen, loyalitas, dan latar belakang pendidikan calon guru. Ada unsur kepercayaan yang tinggi dari pimpinan terhadap calon guru. Bapak Hijratini, S.Pd. selaku waka perpustakaan menjelaskan bahwa; Seleksi lebih menekankan pada aspek karakter dan spiritualitas. Guru yang dipilih diharapkan mampu menjadi teladan bagi siswa, bukan hanya mengajar tetapi

juga mendidik secara menyeluruh. Guru menuturkan bahwa; Seleksi dilakukan berdasarkan rekomendasi internal. Kepala madrasah dan yayasan akan mempertimbangkan apakah calon guru mampu berkembang dan menyesuaikan diri dengan lingkungan madrasah, ungkapnya.

Proses seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah NWDI Wakan dilakukan secara internal dengan pendekatan yang fleksibel dan tidak terlalu formal. Seleksi lebih menekankan pada aspek kualitatif seperti sikap, karakter, spiritualitas, komitmen, serta kesesuaian dengan lingkungan madrasah. Meskipun tidak melalui seleksi administratif yang ketat, pihak madrasah tetap mempertimbangkan kemampuan pedagogik, latar belakang pendidikan, dan potensi calon guru untuk berkembang. Unsur kepercayaan dan rekomendasi internal menjadi faktor penting dalam proses ini. Dengan pendekatan ini, madrasah berharap dapat merekrut pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu menjadi teladan serta berkontribusi dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Pelatihan dan Pengembangan dalam Mengembangkan Kompetensi

Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas guru secara berkelanjutan. di Madrasah Aliyah NWDI Wakan, pengembangan kompetensi guru tidak hanya dilakukan melalui proses pembelajaran di kelas, tetapi juga melalui berbagai kegiatan pelatihan, workshop, bimtek, serta program penguatan kapasitas yang relevan dengan tuntutan pendidikan masa kini. Madrasah menyadari bahwa guru merupakan ujung tombak dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna, sehingga peningkatan kompetensi mereka menjadi prioritas utama. Untuk memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bentuk-bentuk pelatihan dan strategi pengembangan yang diterapkan, dilakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program tersebut.

Wawancara dengan kepala madrasah menyatakan bahwa; Pelatihan dilakukan secara mandiri maupun kolektif. Guru didorong untuk mengikuti seminar, workshop, dan kegiatan pelatihan dari Kemenag atau lembaga lain. Hal yang serupa disampaikan oleh bapak Muhtar, M.Pd. selaku guru menjelaskan bahwa; Meski dana terbatas, madrasah tetap berupaya mengirim guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan. Pengembangan juga dilakukan melalui diskusi dan berbagi pengalaman antar guru.

Wawancara dengan kepala TU menyampaikan bahwa; Pengembangan dilakukan secara berkelanjutan melalui kegiatan internal seperti musyawarah guru dan evaluasi mingguan. Selain itu, guru juga aktif mengikuti pelatihan di luar madrasah. Kepala perpustakaan menegaskan bahwa; Pelatihan formal maupun informal sangat penting. Madrasah memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi dengan bekerjasama dengan lembaga pendidikan Islam dan Kementrian Agama.

Pengembangan guru dilakukan melalui pendekatan berbasis pengalaman dan praktik langsung. Setiap guru diharapkan saling membimbing dan berbagi ilmu, terutama dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran. ungkapnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah NWDI Wakan dilakukan melalui berbagai pendekatan, baik formal maupun informal. Meskipun terbatas dalam hal pendanaan, madrasah tetap berupaya memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, workshop, dan bimtek yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga pendidikan Islam lainnya. Selain itu, pengembangan kompetensi juga dilakukan secara internal melalui musyawarah guru, evaluasi rutin, diskusi kelompok, serta berbagi pengalaman antar sesama pendidik. Pendekatan berbasis praktik langsung dan pembelajaran kolaboratif menjadi strategi utama dalam meningkatkan kemampuan pedagogik dan profesional guru. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan yang diterapkan madrasah tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mendukung pertumbuhan berkelanjutan dan memperkuat budaya belajar di lingkungan madrasah.

PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Kompetensi

Rekrutmen pendidik di Madrasah Aliyah NWDI Wakan cenderung dilakukan secara informal dan berbasis kekeluargaan. Pendekatan ini mencerminkan nilai-nilai lokal yang kuat dan ikatan sosial yang erat antara lembaga dan masyarakat sekitarnya. Rekrutmen tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik dan administratif, melainkan lebih menitikberatkan pada kepribadian, loyalitas, dan semangat pengabdian calon guru. Hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen berbasis nilai (*value-based management*), di mana penyesuaian terhadap kultur lembaga lebih diprioritaskan ketimbang standar birokratis.

Meskipun proses rekrutmen seperti ini efektif dalam membangun kohesi sosial dan loyalitas guru, namun secara jangka panjang perlu ada pembenahan agar dapat memenuhi standar kompetensi nasional. Rekrutmen yang tidak berbasis seleksi terbuka dapat membatasi masuknya SDM berkualitas tinggi dari luar jaringan internal. Oleh karena itu, integrasi antara pendekatan kekeluargaan dengan prinsip profesionalisme menjadi penting, agar madrasah tetap relevan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia telah dilakukan dengan cara yang tepat. Hal ini terlihat dari prosedur rekrutmen yang dipecah menjadi beberapa kategori, yaitu identifikasi pendidik, sumber kandidat, strategi rekrutmen, dan lowongan yang tersedia untuk diisi. Jika diperhatikan,

maka pelaksanaan seleksi dalam rekrutmen SDM telah dilakukan secara efektif untuk memperoleh hasil positif yang sebesar-besarnya (Astagini et al., 2022).

2. Seleksi Pendidik dan Relevansinya terhadap Pengembangan Kompetensi

Seleksi pendidik di MA NWDI Wakan lebih menekankan aspek kualitatif seperti karakter religius, sikap, dan kesesuaian dengan visi keislaman madrasah. Ini mencerminkan paradigma pendidikan Islam yang menempatkan moralitas dan akhlak sebagai landasan utama. Pendekatan ini memang relevan dalam konteks pembentukan pribadi pendidik yang mendidik dengan keteladanan (uswah hasanah), namun dari perspektif manajemen SDM modern, proses seleksi idealnya juga mencakup uji kompetensi pedagogik dan profesional secara objektif.

Minimnya seleksi administratif dan tes kognitif formal berpotensi menciptakan kesenjangan dalam kualitas tenaga pendidik, terutama dalam hal adaptasi terhadap teknologi dan pendekatan pembelajaran inovatif. Dengan demikian, madrasah perlu menyusun mekanisme seleksi yang tetap menjaga nilai-nilai lokal namun mampu mengukur potensi dan kompetensi calon guru secara sistematis. Kolaborasi dengan instansi eksternal seperti Kementerian Agama atau LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dapat menjadi solusi untuk memperkuat sistem seleksi tanpa menghilangkan nuansa spiritualitas yang menjadi ciri khas madrasah.

3. Pelatihan dan Pengembangan Guru, Strategi dan Implementasi

Pendidikan dan pelatihan akan menjawab problematika kelemahan SDM di lembaga pendidikan, di mana seluruh SDM harus tumbuh dan berkembang, mampu bersaing secara kompetitif dengan perkembangan zaman yang bergerak maju, sehingga pada akhirnya lahir SDM lembaga pendidikan dengan mutu terbaik dan melahirkan output yang terbaik pula (Dhoni Kurniawati, 2018).

Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru di MA NWDI Wakan dilakukan melalui dua jalur utama: formal dan informal. Kegiatan seperti seminar, workshop, dan pelatihan dari Kemenag menjadi sarana formal, sedangkan musyawarah guru, mentoring antar rekan sejawat, dan diskusi rutin menjadi bagian dari jalur informal. Strategi ini sejalan dengan teori *continuous professional development* (CPD) yang menekankan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat bagi guru.

Kepala madrasah dapat memfasilitasi dan memberikan dukungan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti musyawarah guru, diskusi dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan (Riskha Nur Fitriyah, 2024).

Namun, keterbatasan dana dan akses menjadi hambatan serius. Oleh karena itu, pendekatan kolektif seperti peer coaching, lesson study, dan komunitas belajar guru menjadi sangat relevan dan aplikatif dalam konteks madrasah berbasis masyarakat. Dalam jangka panjang,

madrasah juga perlu membangun sistem evaluasi kompetensi yang lebih terstruktur untuk memastikan bahwa proses pengembangan yang dilakukan benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

a. Tantangan Pengembangan Kompetensi Guru, Perspektif Sistemik

Dari hasil penelitian, tantangan pengembangan kompetensi guru di MA NWDI Wakan berasal dari faktor internal seperti keterbatasan waktu, motivasi, dan latar belakang pendidikan yang tidak seragam, serta faktor eksternal seperti keterbatasan dana, fasilitas, dan akses geografis. Ini menunjukkan bahwa persoalan peningkatan kompetensi guru bukan semata soal individu, tetapi terkait erat dengan manajemen kelembagaan dan kebijakan struktural.

Dalam perspektif teori sistem (*systems theory*), kompetensi guru tidak bisa dipisahkan dari ekosistem pendidikan yang mendukungnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi memerlukan intervensi holistik yang mencakup aspek manajerial, pembiayaan, sumber daya teknologi, serta kemitraan dengan lembaga eksternal.

b. Solusi Strategis dan Implikasi Kebijakan

Solusi yang diterapkan oleh madrasah seperti pelatihan daring, bimbingan internal, dan kerja sama eksternal menunjukkan adanya kesadaran kolektif untuk tetap bergerak di tengah keterbatasan. Penggunaan sumber belajar terbuka dan penguatan mentoring guru menjadi langkah yang strategis dan berkelanjutan. Pendekatan ini juga sesuai dengan semangat *education for sustainability*, di mana lembaga mengoptimalkan sumber daya lokal dan digital untuk pengembangan SDM.

Kedepan, madrasah perlu merumuskan kebijakan internal yang lebih sistematis terkait pelatihan dan evaluasi kompetensi guru. Pemerintah daerah dan Kementerian Agama juga perlu memberikan dukungan afirmatif kepada madrasah swasta berbasis masyarakat seperti MA NWDI Wakan agar lebih mampu menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan berkualitas.

Untuk mewujudkan madrasah ideal, maka kunci utamanya terletak pada sumber daya manusia yang berkualitas, serta didukung oleh manajemen yang berkualitas pula (Khoirul Akhir Siregar et al., 2023). Untuk itu madrasah harus melakukan strategi yang dimulai dari proses perencanaan dilanjutkan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal. Dalam konteks ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang strategis dalam mengangkat citra dan daya saing madrasah dipercaturan pendidikan nasional yang sedemikian ketat (Sholihah, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah NWDI Wakan dilaksanakan melalui dua pendekatan utama, yaitu pendekatan formal dan informal. Pendekatan formal dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan, seminar, dan workshop, sementara pendekatan informal diterapkan melalui diskusi antarguru, kegiatan mentoring, serta musyawarah rutin. Kedua pendekatan ini berperan penting dalam mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan sesuai dengan prinsip *Continuous Professional Development*. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya fasilitas penunjang, kondisi geografis yang kurang mendukung, serta latar belakang pendidikan guru yang tidak seragam. Meski demikian, madrasah menunjukkan komitmen kuat untuk terus meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai upaya solutif, antara lain pemanfaatan sumber belajar terbuka, pelatihan berbasis daring, dan kerja sama dengan lembaga eksternal. Dalam hal ini, peran kepala madrasah menjadi sangat vital, khususnya dalam merumuskan kebijakan internal yang sistematis terkait perekrutan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja guru sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia di madrasah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Mulyono. (2001). *Aktivitas Belajar*. Yrama.
- Adesemowo. (2022). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. CV Widina Media Utama.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198>
- Baharuddin. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. UIN-Maliki Press.
- Dhoni Kurniawati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam dan Relevansinya dengan Manajemen Modern*. UIN Raden Intan Lampung.
- Efi Brata Madya. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Dakwah. *Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37064/ai.v7i1.7545>
- Fathoni, A. M. Al, Kusmiyati, & Merta, I. W. (2025). Pengaruh Media Peta Konsep terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa Pada Materi Sistem Reproduksi Manusia Kelas XI IPA SMAN 2 Narmada. *Journal of Authentic Research*, 4(1), 91–100. <https://doi.org/10.36312/jar.v4i1.2961>
- Haryati. (2024). *Pemikiran Pendidikan Ki Hadjar Dewantara*. Gramedia Pustaka Utama.
- Imron Ali. (2013). *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. PT Bumi Aksara.

- Khoirul Akhir Siregar, Muhammad Darwis Dasopang, & Zainal Efendi Hasibuan. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hakimiyah Paringgoan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 20001–20009. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9426>
- Moeloeng. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, & Rena Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deepublis.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis, N. (1970). Pendidikan dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 24–44. <https://doi.org/10.24090/jk.v1i1.530>
- Nurlina, W., Suprpto, P. K., & Ali, M. (2020). Pengaruh Media Peta Konsep terhadap Hasil Belajar Peserta Didik pada Sub Konsep Sistem Indera. *Quagga: Jurnal Pendidikan Dan Biologi*, 13(1), 42. <https://doi.org/10.25134/quagga.v13i1.3213>
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peranan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijcam.v2i1.14>
- Rahmi Ramadhani, & Nuraini Sri Bina. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perbitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Kencana.
- Riskha Nur Fitriyah. (2024). Pengembangan Kompetensi Guru di Era Revolusi Industri 4.0 melalui Pendidikan dan Pelatihan. *Proceeding SENDI_U*, 1(1), 359–364.
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen SDM di MAN Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i1.2425>
- Sukatin. (2022). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Deepublish.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>
- Yustiqvar, M., Hadisaputra, S., & Gunawan, G. (2019). Analisis Penguasaan Konsep Siswa yang Belajar Kimia Menggunakan Multimedia Interaktif Berbasis Green Chemistry. *Jurnal Pijar Mipa*, 14(3), 135–140. <https://doi.org/10.29303/jpm.v14i2.1299>