

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU

Irfan Islami^{1*}, Muhammad Fachri Fadhilah²

^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Islam Daarussalaam Sukabumi)

* Korespondensi; Email: islamiirfan44@gmail.com

Receive: dd/month/year: 15 Desember 2023	Accepted: 1 Juni 2024	Published: 30 Oktober 2025
--	---------------------------------	--------------------------------------

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi. Fokus utama penelitian adalah pada aspek pengelolaan SDM, pelatihan guru, serta tantangan yang dihadapi dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dari guru, kepala madrasah, serta tenaga administrasi yang terlibat dalam pengelolaan SDM. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan informan yang relevan, sementara analisis tematik diterapkan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pengelolaan SDM di madrasah sudah dilakukan, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya jumlah supervisor yang berpengalaman. Pelatihan yang diberikan lebih banyak berfokus pada penguatan kompetensi agama, sementara pelatihan terkait teknologi masih terbatas, yang menyebabkan kesenjangan dalam penguasaan teknologi oleh guru. Penelitian ini merekomendasikan perlunya peningkatan pelatihan berbasis teknologi serta penguatan supervisi dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi guru di era digital.

Kata Kunci: manajemen, sumber daya manusia, kompetensi guru

Abstract

This study aims to analyze the implementation of human resource management (HRM) in improving teacher competence at Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi. The primary focus of the research is on HRM practices, teacher training, and the challenges faced in integrating technology into the teaching process. The research employs a qualitative approach using a case study method. Data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation from teachers, the head of the madrasah, and administrative staff involved in HRM. Purposive sampling was used to select relevant informants, while thematic analysis was applied to analyze the data. The results indicate that although HRM practices at the madrasah are in place, there are several challenges, such as budget constraints and a lack of experienced supervisors. The training provided mainly focuses on enhancing religious competence, while technology-related training remains limited, resulting in a gap in teachers' technology skills. This study recommends increasing technology-based training and strengthening supervision and evaluation to improve teacher competence in the digital era.

Keywords: management, Human resource, teacher competence

Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu sistem yang paling berpengaruh sebagai upaya mencerdaskan bangsa sebagai tujuan utama lembaga pendidikan (Rosnaeni, 2019), di mana kualitas sumber daya

manusia (SDM) yang kompeten menjadi tujuan utama. Guru, sebagai pelaku utama dalam proses pendidikan, memegang peran penting dalam mencetak generasi yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi

agenda yang sangat mendesak dalam konteks pengelolaan pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan berbasis agama seperti madrasah. Dalam upaya ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di institusi pendidikan memiliki peran sentral dalam mengoptimalkan pengelolaan dan peningkatan kompetensi.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam meningkatkan mutu pendidikan, terutama pada kompetensi seorang pendidik/guru. Kompetensi guru sangat berpengaruh dalam menjamin kualitas pendidikan. Tujuan dalam pendidikan tentunya tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif Pendidik. pengembangan kompetensi guru berawal pada konsep bahwa pendidikan adalah sarana untuk memanusiakan manusia. Dalam tradisi Islam, pendidikan juga memiliki dimensi spiritual yang mendalam. Al-Qur'an, dalam QS. Al-Mujadalah: 11, menekankan pentingnya ilmu pengetahuan dan bagaimana Allah meninggikan derajat orang-orang yang berilmu. Ini menunjukkan bahwa tugas mendidik bukan sekadar kewajiban profesional, melainkan juga tanggung jawab spiritual yang memiliki dimensi ilahiah. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi guru merupakan bagian dari upaya untuk mengangkat harkat dan martabat manusia melalui ilmu pengetahuan (Al-Mujadalah: 11).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang diatur secara eksplisit dalam undang-undang, seperti UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Disini penulis akan membahas peningkatan kompetensi guru dengan manajemen sumber daya manusia, karena dengan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat dimungkinkan akan meningkatkan kompetensi seorang guru.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan mengajar, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat (Abd Rahman, dkk 2022). Oleh karena itu diperlukan kompetensi guru yang berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh (Rian Hidayat, Sardin A. 2023) yang dikutip dari Darmadi, (2022). Bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia

Menurut Samsuni (2023), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi

untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki korelasi langsung dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Suhardi (2020) mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang baik di lembaga pendidikan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru. Program pelatihan, pembinaan berkelanjutan, serta supervisi yang terstruktur terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Demikian juga penelitian Fatimah (2021), yang menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam program pengembangan profesional secara berkelanjutan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Dalam hal ini, madrasah, sebagai lembaga pendidikan yang memadukan antara kurikulum agama dan pendidikan umum, menghadapi tantangan tambahan dalam mempersiapkan guru agar kompeten di kedua aspek tersebut.

pengembangan kompetensi guru di madrasah juga berkaitan erat dengan tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar, tetapi juga harus memiliki kemampuan dalam mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pandangan Cherly Ofita, Sururi (2023), era digital telah melengkapi kehidupan masyarakat abad 21, karena hal itulah Guru profesional abad ke - 21 harus mempersiapkan kebutuhan peserta didik dan masa depan mereka.

Hasil penelitian tentang kebijakan dan kepemimpinan guru di era globalisasi menunjukkan bahwa guru perlu beradaptasi untuk menguasai teknologi terutama dalam bidang pendidikan.

Penelitian ini semakin terasa karena hasil observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi guru yang ada dengan kebutuhan pendidikan saat ini. Meskipun banyak guru yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang ilmu agama, sebagian besar dari mereka belum sepenuhnya menguasai metode pembelajaran modern, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam pengajaran. Selain itu, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan profesional di madrasah ini menjadi salah satu hambatan utama dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen SDM yang lebih terencana dan terstruktur dalam merancang program pengembangan kompetensi guru di madrasah tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama terkait bagaimana manajemen SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kompetensi guru secara efektif. Penelitian ini juga akan mengkaji beberapa alternatif solusi yang dapat diimplementasikan. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah pengembangan program pelatihan profesional berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru dan siswa. Selain itu, penting juga untuk memperkuat sistem supervisi dan evaluasi guru yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, serta memastikan bahwa kesejahteraan guru diperhatikan sebagai bentuk motivasi untuk terus mengembangkan diri.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilakukan, terutama di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi, di mana pimpinan madrasah

diharapkan dapat mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kompetensi guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di madrasah, serta menjadi referensi bagi pimpinan madrasah lain yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kompetensi guru.

Tujuan dari penelitian “Implementasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru” adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru, untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru. Manfaat dari penelitian ini terbagi 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.

Metode

Penelitian Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Diniyyah At-taufiq Sukabumi ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani (2015), penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. (Muhammad, R. 2021). Menurut Baxter & Jack (2008), studi

kasus (case study) yaitu pendekatan yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam mengenai suatu hal yang diteliti baik berupa program, peristiwa, aktivitas dan lainnya untuk memperoleh pengetahuan/informasi secara mendalam tentang hal tersebut (M. Rizal, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Diniyyah At-taufiq Sukabumi, yang berlokasi di Kp. Cisereh, Sukabumi. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan September 2024.

Subjek penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Diniyyah At-taufiq, kepala madrasah, dan tenaga administrasi yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknik penentuan subjek menggunakan teknik purposive sampling, di mana peneliti memilih informan yang dianggap memiliki informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell, 2016). Dalam hal ini, guru-guru dengan masa kerja lebih dari 2 tahun serta yang telah mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi akan diprioritaskan sebagai informan utama. Menurut Sugiyono (2010), purposive sampling yaitu metode guna memastikan ilustrasi riset dengan sebagian pertimbangan tertentu yang bertujuan supaya informasi yang diperoleh nantinya dapat lebih representatif (I. Lenaeni 2021).

Prosedur penelitian dimulai dengan observasi awal untuk mendapatkan gambaran umum terkait kondisi manajemen sumber daya manusia di madrasah. Selanjutnya, dilakukan wawancara mendalam dengan subjek penelitian yang telah ditentukan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya (Moleong, 2017). Selain itu, studi dokumen juga dilakukan untuk mendapatkan data pendukung terkait kebijakan manajemen SDM di madrasah. Berikut ini adalah

penjelasan dari observasi, wawancara dan dokumentasi:

Observasi merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan (Semiawan, 2010)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (interviewee) melalui komunikasi langsung (yusuf, 2014).

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif (yunus, 2010).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (human instrument). menurut Sugiyono, Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih & digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis & dipermudah olehnya. Peneliti kualitatif sebagai human instrumen berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen dianalisis secara bertahap, mulai dari tahap pengumpulan, reduksi, penyajian, hingga penarikan kesimpulan (Miles & Huberman,

2014). Untuk memastikan keabsahan penelitian ini Selanjutnya teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan antara observasi, wawancara dan dokumentasi) dibandingkan untuk memvalidasi konsistensi informasi.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Diniyyah At-taufiq Sukabumi serta memberikan solusi yang aplikatif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Hasil dan Pembahasan (70%)

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi kasus yang melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi. Hasil penelitian mengungkap beberapa aspek penting terkait implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kompetensi guru, di antaranya adalah pengelolaan SDM, program pelatihan guru, dan kesenjangan antara kompetensi guru dengan tuntutan pendidikan modern.

Pengelolaan SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi

Pengelolaan SDM di madrasah ini telah dilakukan, tetapi belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan kompetensi guru. Manajemen SDM terutama meliputi pengorganisasian, pelatihan, supervisi, dan evaluasi. Pengelolaan ini masih menghadapi berbagai kendala, termasuk kurangnya anggaran dan keterbatasan program pelatihan yang ditawarkan (Samsuni, 2023).

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penelitian lakukan dengan kepala sekolah, beliau mengatakan

“Kami telah berusaha untuk menyediakan pelatihan bagi guru, terutama dalam bidang agama. Namun, saya menyadari bahwa kami perlu meningkatkan fokus pada teknologi dan metode pengajaran modern. Kami juga sudah mencoba untuk menjalin kerjasama dengan lembaga lain untuk memberikan pelatihan yang lebih bervariasi. Tantangan utama kami adalah keterbatasan anggaran. Banyak program yang ingin kami jalankan terhambat karena biaya. Selain itu, kami juga kekurangan tenaga supervisor yang berpengalaman untuk mengawasi dan memberikan feedback kepada guru setelah pelatihan.” Hasil wawancara tersebut menunjukkan masih adanya kendala yang dialami dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 1. Pengelolaan SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi

No	Aspek Pengelolaan SDM	Implementasi	Kendala
1	Pelatihan Guru	Pelatihan internal secara berkala	Keterbatasan anggaran
2	Supervisi	Dilakukan setiap semester	Kurangnya supervisor
3	Evaluasi Kinerja	Evaluasi rutin, berbasis kualitatif	Kurangnya sistem evaluasi yang sistematis

Pelatihan Guru dan Kompetensi Teknologi

Ditemukan bahwa banyak guru yang telah mengikuti pelatihan berbasis agama, tetapi pelatihan dalam penggunaan teknologi masih terbatas. Hal ini menyebabkan kesenjangan dalam kemampuan para guru mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan guru

kelas 4 MD At-taufiq yang sudah 3 tahun, beliau mengatakan “Pelatihan yang kami terima di madrasah cukup bermanfaat, tetapi saya rasa masih kurang. Kami lebih banyak mengikuti pelatihan yang berfokus pada materi ajar agama. Untuk pelatihan teknologi dan metode pembelajaran modern, jumlahnya masih terbatas. Saya berharap madrasah bisa mengadakan lebih banyak pelatihan terkait penggunaan teknologi dalam mengajar, agar kami bisa lebih siap menghadapi tantangan zaman.” wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelatihan guru dalam masalah agama sudah cukup baik dan diterima oleh para guru, namun dalam masalah pelatihan teknologi masih dirasa kurang.

Grafik 1. Penguasaan Teknologi Informasi di Kalangan Guru

Grafik ini menunjukkan persentase penguasaan teknologi oleh guru, dengan rincian 25% guru sangat menguasai teknologi, 40% memiliki penguasaan sedang, dan 35% dengan penguasaan rendah.

Keterlibatan Guru dalam Program Pengembangan Kompetensi

Program pelatihan yang disediakan oleh madrasah berfokus pada penguatan kompetensi agama. Guru-guru dengan masa kerja lebih dari 5 tahun lebih banyak terlibat dalam pelatihan profesional dibandingkan guru dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, karena keterbatasan sumber daya yang ada. Hal ini berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan.

Tabel 2. Keterlibatan Guru dalam Program Pengembangan Kompetensi

No	Masa Kerja Guru	Keterlibatan dalam Pelatihan	Jenis Pelatihan
1	< 2 Tahun	Rendah	Pelatihan agama
2	2-5 Tahun	Sedang	Pelatihan berbasis

			agama
3	> 5	Tinggi	Pelatihan teknologi & agama
	Tahun		

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru, namun masih banyak ruang untuk perbaikan. Pembahasan berikut akan mengkaji lebih dalam hasil-hasil penelitian serta menjawab beberapa pertanyaan utama yang diajukan dalam penelitian ini.

Optimalisasi Manajemen SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Guru

Dalam kerangka teori manajemen SDM yang efektif, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan profesional adalah faktor utama yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru (Samsuni, 2023). Di Madrasah Diniyyah Attaufiq, pelatihan guru yang terstruktur sangat dibutuhkan, terutama dalam aspek teknologi, mengingat tantangan globalisasi dan digitalisasi dalam dunia pendidikan.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Fatimah (2021), guru yang secara berkelanjutan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Dalam konteks madrasah, integrasi antara kurikulum agama dan teknologi juga memerlukan penyesuaian agar guru dapat memberikan pendidikan yang relevan dengan tuntutan zaman.

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Diniyyah Attaufiq menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi guru, terutama di tengah tantangan era globalisasi dan digitalisasi. Menurut teori manajemen SDM yang efektif, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan profesional adalah faktor utama yang berkontribusi pada peningkatan

kualitas pengajaran (Dessler, 2015). Di madrasah ini, pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan sangat diperlukan, khususnya dalam bidang teknologi. Guru diharapkan tidak hanya menguasai materi kurikulum agama, tetapi juga mampu menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran, yang sejalan dengan perkembangan tuntutan pendidikan di abad ke-21.

Pelatihan yang terintegrasi dengan teknologi akan membantu guru untuk lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran, meningkatkan interaktivitas dengan siswa, dan memperkaya metode pembelajaran yang inovatif. Fatimah (2020) menjelaskan bahwa guru yang secara berkelanjutan mengikuti program pengembangan kompetensi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Hal ini sangat relevan dalam konteks Madrasah Diniyyah Attaufiq, di mana integrasi antara kurikulum agama dan teknologi menjadi keharusan untuk memastikan pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman.

Selain itu, optimalisasi manajemen SDM melalui peningkatan kompetensi supervisi juga menjadi aspek penting. Supervisor harus memiliki peran yang lebih aktif dalam memonitor dan membimbing guru, memastikan bahwa pelatihan yang diikuti guru dapat diimplementasikan dengan baik di ruang kelas (Rivai & Sagala, 2011). Melalui pengawasan yang terstruktur, guru dapat lebih terarah dalam mengaplikasikan teknologi dalam pembelajaran dan mampu menyeimbangkan pengajaran antara nilai-nilai agama dan keterampilan abad 21.

Di sisi lain, dalam rangka optimalisasi pengelolaan SDM di madrasah, kolaborasi antara lembaga pendidikan dengan pihak eksternal, seperti penyedia teknologi pendidikan, bisa menjadi salah satu solusi untuk menghadirkan pelatihan dengan

biaya yang lebih efisien namun tetap berkualitas. Hal ini selaras dengan pandangan Mathis dan Jackson (2011), yang menekankan pentingnya sinergi antara pihak internal dan eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, optimalisasi manajemen SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq harus mencakup perencanaan pelatihan yang berkelanjutan, integrasi teknologi dalam kurikulum, peningkatan kompetensi supervisi, serta kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendukung peningkatan kompetensi guru. Langkah-langkah ini akan memastikan bahwa guru tidak hanya memiliki kompetensi dalam bidang agama, tetapi juga keterampilan yang relevan dengan tuntutan era digital.

Keterbatasan dan Hambatan dalam Pengelolaan SDM

Keterbatasan anggaran merupakan salah satu hambatan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Diniyyah Attaufiq. Anggaran yang terbatas membatasi kemampuan madrasah untuk menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan bagi para guru. Hal ini selaras dengan pandangan Suhardi (2020), yang menekankan bahwa manajemen SDM yang efektif harus mencakup pelatihan yang berkala dan terarah, serta supervisi yang konsisten untuk memastikan kompetensi guru tetap terjaga dan meningkat.

Selain keterbatasan anggaran, jumlah supervisor yang tidak memadai juga menjadi tantangan signifikan. Supervisor memainkan peran penting dalam memberikan bimbingan dan evaluasi terhadap kinerja guru, namun jumlah yang terbatas membatasi efektivitas pengawasan dan pembinaan yang dilakukan. Idealnya, madrasah memerlukan lebih banyak supervisor untuk dapat memberikan dukungan yang optimal, namun keterbatasan anggaran membuat hal ini sulit terealisasi.

Keterbatasan dalam program pengembangan kompetensi juga tampak jelas dalam penggunaan teknologi di kalangan guru. Di era digital, kemampuan menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran menjadi esensial (Rahman, A. 2020). Namun, berdasarkan survei lapangan, banyak guru di Madrasah Diniyyah Attaufiq yang masih menghadapi kesulitan dalam menggunakan teknologi sebagai media pembelajaran. Ketiadaan program pelatihan khusus untuk meningkatkan literasi teknologi ini semakin memperparah masalah, sehingga menghambat kemampuan guru dalam mengadopsi metode pembelajaran modern yang memanfaatkan teknologi.

Untuk mengatasi hambatan ini, perlu ada upaya yang lebih intensif dalam menyediakan pelatihan berkala dan supervisi yang teratur, meskipun dengan anggaran yang terbatas. Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan dan penyedia teknologi, dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kompetensi guru tanpa harus membebani anggaran madrasah. Di samping itu, penerapan pelatihan berbasis teknologi dan e-learning dapat menjadi alternatif yang lebih efisien dalam meningkatkan literasi teknologi guru tanpa membutuhkan biaya yang besar (Suyanto, 2017).

Secara keseluruhan, kendala dalam manajemen SDM di Madrasah Diniyyah Attaufiq menuntut solusi yang kreatif dan kolaboratif untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam menghadapi tantangan era digital ini.

Peran Penting Supervisi dan Evaluasi dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Supervisi dan evaluasi adalah dua elemen penting dalam manajemen SDM yang efektif. Tanpa supervisi yang baik, kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru akan sulit untuk diukur dan ditingkatkan. Moleong (2017) menekankan

pentingnya evaluasi yang terstruktur untuk memastikan bahwa guru terus berkembang dan memperbaiki kinerjanya.

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2000). Fungsi utama supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran (Hadar Nawawi, 2020).

Dalam pelaksanaan supervisi, seorang Kepala Madrasah hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi sebagai landasan untuk mengarahkan kepada tujuan yang diharapkan.

Di Madrasah Diniyyah Attaufiq, supervisi dilakukan, namun sistem evaluasinya masih perlu lebih dipertajam. Ini selaras dengan pendapat Samsuni (2023) yang menyebutkan bahwa pelaksanaan evaluasi yang tidak konsisten akan menyebabkan penurunan kualitas SDM.

Sebagai langkah penting dan sangat bermanfaat, evaluasi tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pengambilan keputusan. Hasil evaluasi sangat menentukan bagi pihak pengambil keputusan sebagai bahan masukan terhadap tindak lanjut dari program yang telah atau sedang dilaksanakan. Dalam evaluasi terjadi proses mengumpulkan dan menyajikan informasi mengenai objek evaluasi, memberi penilaian dengan standar evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.

Menurut Arikunto (2008: 2), evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa supervisi dan evaluasi mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kompetensi guru terutama di madrasah diniyyah At-taufik Sukabumi. Oleh karena itu diharapkan kepala Madrasah Diniyyah At-taufik Sukabumi bisa melaksanakan kegiatan tersebut secara optimal dan konsisten.

Simpulan (5%)

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Diniyyah Attaufiq Sukabumi memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru, namun terdapat beberapa kendala yang memerlukan perhatian khusus. Pengelolaan SDM, terutama dalam aspek pelatihan dan supervisi, belum optimal. Terbatasnya anggaran serta jumlah supervisor yang tidak memadai menjadi hambatan utama dalam peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam penguasaan teknologi yang semakin penting di era digital. Pelatihan yang telah dilaksanakan cenderung berfokus pada penguatan kompetensi dalam bidang agama, sementara pelatihan terkait penggunaan teknologi dalam pembelajaran masih kurang memadai. Guru yang telah mengikuti pelatihan berbasis teknologi melaporkan manfaat yang signifikan dalam kegiatan pengajaran mereka, namun jumlah guru yang memiliki akses ke pelatihan ini masih terbatas. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang lebih intensif untuk menyediakan pelatihan berkala yang terintegrasi dengan teknologi, serta meningkatkan literasi teknologi para guru.

Daftar Pustaka

- [1] Rahman, A. Dkk (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan, Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam, 2(1).

- [2] Samsuni, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jebman: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(3).
- [3] Rosnaeni (2019), Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan, Balai Diklat Keagamaan Makasar, 8 (1).
- [4] <https://peraturan.bpk.go.id/Details/216104/permendikbud-no-16-tahun-2007>
- [5] Fatimah, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah. Jurnal Pendidikan Islam, 18(2).
- [6] Suhardi, A. (2020). Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah. Jurnal Manajemen Pendidikan*, 25(3),
- [7] Ofita, C., Sururi, (2023) Kompetensi Pedagogik Guru Abad 21 : Tinjauan Peran Guru Menghadapi Generasi Alpha, Jurnal Tata Kelola Pendidikan, 1(3).
- [8] Al-Qur'an, Surah Al-Mujadalah: 11.
- [9] Muhammad Rizal, Memahami desain metode penelitian kualitatif, Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, Vol. 21 no. 1, (2021).
- [10] Ika Lenaini, Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling, Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, Vol. 6 no. 1 (2021).
- [11] Creswell, J. W. (2016). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [12] Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [14] Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Beverly Hills: Sage Publications.
- [15] Yusuf, A. M. (2014). Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- [16] Yunus, Hadi Sabari. (2010). Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [17] Semiawan, C. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya. Jakarta: Grasindo.
- [18] Rosnaeni, R. (2019). Pendidikan Sebagai Upaya Mencerdaskan Bangsa. Jurnal Pendidikan 12(1).
- [19] Samsuni, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Pendidikan, 14(2).
- [20] E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000
- [21] Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. (2008). Manajemen pendidikan, Yogyakarta: Bumi aksara.
- [22] Suyanto, S. (2017). Tantangan dan Hambatan Pengembangan Kompetensi Guru di Era Digital. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 3(1).
- [23] Rachman, A. (2020). Penerapan Teknologi dalam Proses Pembelajaran di Madrasah: Studi Kasus di Madrasah Diniyyah. Jurnal Teknologi Pendidikan, 3(2).
- [24] Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [25] Fatimah, N. (2020). Pengembangan Kompetensi Guru di Era Digitalisasi Pendidikan. Jurnal Modern, 2(3)
- [26] Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2011). Human Resource Management: Essential Perspectives (6th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

- [27] Rivai, V., & Sagala, E.J. (2011).
Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.
Jakarta: Rajawali Pers.