

Research Article

Human Resource Management and Teacher Competency Development at Madrasah Aliyah Salafiyah Bantarsari

Halwa Chumayda

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto

E-mail: chumaydahalwa@gmail.com

Muh. Hanif

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto

E-mail: muh.hanif@uinsaizu.ac.id

Copyright © 2026 by Authors, Published by Al-Ard: Journal of Education

Received : June 24, 2026

Revised : July 26, 2026

Accepted : August 15, 2026

Available online : August 31, 2026

How to Cite: Halwa Chumayda, & Muh. Hanif. (2026). Human Resource Management and Teacher Competency Development at Madrasah Aliyah Salafiyah Bantarsari. *Al-Ard: Journal of Education*, 2(3), 113–121.
<https://doi.org/10.63738/al-ard.v2i3.43>

Abstract

This investigation was conducted to examine the optimization of personnel administration in improving teacher competencies at MA Salafiyah Bantarsari, a rural Islamic senior high school. The research employed a qualitative field approach using observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The findings show that the madrasa continues to enhance teacher competencies despite limited resources and facilities. Several strategies are implemented, including structured recruitment, participation in online training programs such as SIPINTAR, internal workshops, MGMP activities, and academic supervision. The institution also encourages character development, pedagogical improvement, and adaptation to digital learning. However, the research identified several challenges, such as limited funding, inadequate infrastructure, and technological difficulties among senior teachers. Nevertheless, the madrasa demonstrates strong commitment through continuous efforts to improve educational quality. The research concludes that teacher competency development is not solely influenced by geographical conditions or institutional size. Effective human resource management plays an important role in strengthening teacher professionalism and improving the quality of education in rural madrasah.

Keywords: Human Resource Management, Teacher Competence, Teacher Professional Development, Educational Supervision, Madrasah Aliyah.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Salafiyah Bantarsari

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji optimalisasi administrasi kepegawaian dalam meningkatkan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari, sebuah Madrasah Aliyah yang berlokasi di pedesaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa madrasah tersebut terus berupaya

meningkatkan kompetensi guru meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya dan fasilitas. Berbagai strategi diterapkan, antara lain rekrutmen yang terstruktur, partisipasi dalam program pelatihan daring seperti SIPINTAR, lokakarya internal, kegiatan MGMP, serta supervisi akademik. Lembaga ini juga mendorong pengembangan karakter, peningkatan kemampuan pedagogis, dan adaptasi terhadap pembelajaran digital. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti keterbatasan dana, infrastruktur yang kurang memadai, dan kendala teknologi yang dihadapi oleh guru-guru senior. Kendati demikian, madrasah menunjukkan komitmen yang kuat melalui upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kondisi geografis atau skala lembaga. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam memperkuat profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah pedesaan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Guru, Pengembangan Profesional Guru, Supervisi Pendidikan, Madrasah Aliyah.

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan di suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai lembaga pembentukan nilai-nilai keislaman dan akhlakul karimah peserta didik. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional, kompeten, dan mampu beradaptasi dengan perkembangan pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas madrasah.

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja guru. Pengelolaan yang efektif akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran serta mutu lulusan madrasah. Sejalan dengan itu, pengembangan sumber daya manusia di madrasah harus selaras dengan tujuan institusi agar mampu menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan adaptif terhadap perubahan (Asngad & Hanif, 2025).

Selain itu, konsep human capital menempatkan guru sebagai aset strategis dalam pembangunan pendidikan. Guru tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai modal manusia yang memiliki nilai investasi jangka panjang bagi lembaga pendidikan (Becker, 2009). Pendekatan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi guru merupakan bagian dari investasi pendidikan yang berdampak langsung pada kualitas output lembaga pendidikan.

Di sisi lain, penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan menunjukkan bahwa strategi pengelolaan yang baik, termasuk pelatihan, pengembangan profesional berkelanjutan, dan komunitas belajar, berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru (Nangimah et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan guru tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada budaya belajar yang dibangun dalam lembaga pendidikan.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada lembaga pendidikan di wilayah perkotaan yang memiliki fasilitas dan sumber daya yang relatif memadai. Sementara itu, kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di madrasah yang berada di wilayah pedesaan masih terbatas. Padahal, madrasah di daerah non-perkotaan memiliki tantangan tersendiri, seperti keterbatasan sarana prasarana, akses pelatihan, serta jumlah tenaga pendidik yang terbatas.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di madrasah yang berada di wilayah pedesaan, khususnya di MA Salafiyah Bantarsari. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

memperkaya kajian tentang pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, serta menunjukkan bahwa keterbatasan bukan menjadi penghalang dalam meningkatkan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Pemilihan pendekatan tersebut didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada penggalian dan pemahaman secara mendalam mengenai praktik pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi tenaga pendidik di MA Salafiyah Bantarsari. Penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, proses, serta pengalaman subjek secara natural dalam konteks sosial yang nyata (Creswell & Creswell, 2017).

Subjek kajian ini adalah informan yang memiliki keterkaitan erat dalam hal pengelolaan dan pengembangan kompetensi guru di madrasah. Informan tersebut terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kesiswaan yang juga berperan sebagai guru mata pelajaran Bahasa Indonesia, serta wakil kepala madrasah bidang kurikulum yang juga berperan sebagai guru mata pelajaran Matematika. Penentuan informan didasarkan melalui teknik purposive sampling, yakni dengan mempertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendalam terkait fokus kajian ini.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam (in-depth interview) guna memperoleh gambaran yang utuh mengenai perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta tantangan dalam pengembangan kompetensi guru di madrasah. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan tiga narasumber utama, yaitu Kepala Madrasah H. Achmad Chuzin, S.Pd., Wakil Kepala Madrasah Kurikulum sekaligus guru Matematika Ibu Ema Maulida, dan Wakil Kepala Madrasah Kesiswaan sekaligus guru Bahasa Indonesia Bapak Muhammad Mansur. Selain wawancara, penelitian ini juga didukung dengan dokumentasi berupa data profil madrasah, struktur organisasi, serta data jumlah guru dan siswa sebagai data pendukung (Sugiyono, 2019).

Analisis data dalam kajian ini mengacu pada model analisis interaktif yang mencakup beberapa tahapan, yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta verifikasi penarikan kesimpulan. Tahapan reduksi dilakukan dengan memilih serta memfokuskan informasi hasil wawancara yang dianggap relevan dengan fokus kajian. Data yang telah dipilih kemudian disusun dalam bentuk deskripsi naratif agar lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Selain itu, simpulan dirumuskan berdasarkan keteraturan, kecenderungan, dan temuan-temuan yang diperoleh selama proses kajian ini berlangsung (Miles et al., 2018).

Guna menjamin kredibilitas temuan, kajian ini menerapkan teknik triangulasi sumber. Teknik tersebut dilakukan dengan membandingkan serta mengonfirmasi kembali informasi yang diperoleh dari beberapa narasumber sehingga tingkat kesesuaian dan keakuratan data yang ditemukan di lapangan dapat dipastikan (Susanto & Jailani, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Pengembangan Kompetensi Guru

Sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah Islam swasta di Kabupaten Cilacap, MA Salafiyah Bantarsari beroperasi di bawah naungan yayasan pendidikan pesantren. Madrasah ini berkembang dari inisiatif para tokoh pendidikan lokal yang pada awal pendiriannya berfokus pada penyediaan pendidikan tingkat menengah atas berbasis nilai-nilai keislaman. Seiring perkembangannya, madrasah ini kemudian mengalami

peningkatan kelembagaan baik dari sisi jumlah peserta didik, tenaga pendidik, maupun sistem pengelolaan pendidikan. Secara kelembagaan, MA Salafiyah Bantarsari dipimpin oleh kepala madrasah yang dibantu oleh wakil kepala madrasah bidang kurikulum dan kesiswaan serta didukung oleh dewan guru dan tenaga kependidikan. Struktur organisasi ini menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas dalam pengelolaan madrasah, terutama dalam bidang akademik, kesiswaan, serta pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting dalam mendukung efektivitas manajemen pendidikan di tingkat madrasah (Prof. Dr. H. E. Mulyasa, 2022).

Dari sisi peserta didik, madrasah ini memiliki jumlah siswa yang cukup besar dengan pembagian rombongan belajar di setiap tingkat kelas. Sistem pembelajaran menggunakan Kurikulum Merdeka dengan model peminatan yang tidak lagi berbasis jurusan IPA dan IPS secara kaku, melainkan berbasis peminatan belajar siswa. Kondisi ini mencerminkan adaptasi madrasah terhadap kebijakan pendidikan nasional yang menekankan fleksibilitas dan pengembangan potensi peserta didik secara individual (Aminah & Syaâ, 2023). Tenaga pendidik di MA Salafiyah Bantarsari terdiri atas guru dengan kualifikasi pendidikan yang bervariasi, baik dari aspek usia maupun pengalaman mengajar. Sebagian besar guru telah memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan sebagian telah tersertifikasi melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Keberagaman ini menjadi karakteristik pokok dalam manajemen sumber daya manusia di madrasah, karena mempengaruhi pola komunikasi, adaptasi teknologi, dan kebutuhan pengembangan kompetensi guru (Hanif, 2012).

Selain kegiatan pembelajaran formal, madrasah ini juga memiliki kegiatan pembinaan karakter dan keagamaan seperti apel pagi, kegiatan keagamaan rutin, serta musyawarah guru secara berkala. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan madrasah tidak terbatas pada pencapaian akademik, melainkan juga pada internalisasi karakter religius dan sosial peserta didik sejalan dengan visi pendidikan madrasah berbasis nilai-nilai Islam.

Pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari merupakan bagian dari strategi madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan sumber daya manusia. Berdasarkan temuan hasil wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru, pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui beberapa tahapan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiga tahapan ini saling terintegrasi dalam membentuk sistem manajemen SDM yang berkelanjutan di lingkungan madrasah. Perencanaan pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari dilakukan melalui mekanisme yang terstruktur, dimulai dari proses rekrutmen hingga penyusunan program peningkatan kompetensi. Dalam proses rekrutmen, madrasah tidak lagi melakukan perekrutan secara mandiri, tetapi melalui koordinasi dengan yayasan. Setiap kebutuhan guru diajukan oleh madrasah kepada yayasan, kemudian yayasan melakukan publikasi dan seleksi berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan.

Prosedur rekrutmen meliputi verifikasi dokumen administrasi, asesmen kemampuan dasar seperti komputer, microteaching, serta wawancara yang menilai aspek pedagogik dan loyalitas calon guru. Selain mempertimbangkan kualifikasi akademik, madrasah juga mempertimbangkan faktor kedekatan domisili serta kesesuaian nilai keislaman berbasis Ahlussunnah wal Jamaah sebagai bagian dari karakter lembaga. Selain rekrutmen, perencanaan pengembangan kompetensi juga dilakukan melalui penyusunan program peningkatan kapasitas guru seperti pelatihan internal, workshop, dan pemanfaatan platform SIPINTAR dari Kementerian Agama. Perencanaan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan sebelum pelaksanaan pelatihan agar program yang dijalankan lebih tepat sasaran (Rijal et al., 2023).

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru

Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari dilakukan melalui berbagai kegiatan formal dan nonformal. Kegiatan formal meliputi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Pendidikan Profesi Guru (PPG), serta pelatihan yang diselenggarakan melalui SIPINTAR Kementerian Agama. Selain itu, madrasah juga melaksanakan workshop internal seperti pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, penyusunan soal berbasis analisis butir, serta implementasi kurikulum terbaru seperti Kurikulum Merdeka dan pendekatan deep learning. Berbagai kegiatan tersebut diarahkan untuk memperkuat kompetensi pedagogis dan profesional guru agar semakin efektif dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. (Arifin & Hanif, 2024).

Pelaksanaan pengembangan kompetensi juga didukung oleh pemanfaatan teknologi pembelajaran seperti ANBUSO, Google Form, dan media digital lainnya. Guru didorong untuk mengintegrasikan teknologi dalam kegiatan pembelajaran agar lebih interaktif dan sesuai dengan gaya belajar peserta didik generasi saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa integrasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran dapat mendukung efektivitas pengajaran dan keterlibatan siswa (Suryanti & Utari, 2025). Selain kegiatan eksternal dan internal, pelaksanaan pengembangan kompetensi juga diperkuat melalui kegiatan pembinaan rutin seperti apel pagi dan musyawarah guru yang berfungsi sebagai sarana penguatan nilai, motivasi, dan koordinasi antar pendidik.

Evaluasi dan Penguatan Kompetensi Guru

Evaluasi pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari dilakukan melalui beberapa mekanisme, yaitu supervisi kepala madrasah, penilaian oleh pengawas madrasah, serta penilaian kinerja guru melalui PKKM dan sistem administrasi seperti EMIS. Evaluasi ini mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas, serta penguasaan pedagogik dan karakter guru (Ismawati & Hanif, 2025).

Dalam pelaksanaannya, supervisi dilakukan secara terjadwal setiap semester, baik oleh kepala madrasah maupun pengawas eksternal. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menentukan program tindak lanjut seperti pelatihan tambahan atau workshop yang sesuai dengan kebutuhan guru. Evaluasi ini sejalan dengan konsep evaluasi kinerja guru yang menekankan pentingnya umpan balik berkelanjutan untuk peningkatan kualitas pembelajaran (Zahroh, 2017). Namun demikian, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi guru. Tantangan utama meliputi perbedaan kemampuan guru dalam menguasai teknologi pembelajaran, keterbatasan waktu akibat beban kerja guru yang tinggi, serta keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan berskala besar. Selain itu, adanya perbedaan generasi guru (senior dan junior) juga mempengaruhi kecepatan adaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran digital.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru memerlukan strategi yang adaptif dan berkelanjutan, termasuk optimalisasi pelatihan berbasis kebutuhan, kolaborasi antar lembaga, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran untuk mendukung efisiensi program pengembangan SDM di madrasah. Penguatan pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari tidak hanya dilakukan melalui pelatihan dan supervisi, tetapi juga melalui sistem penilaian kinerja, pemberian apresiasi, serta penguatan budaya kerja di lingkungan madrasah. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa hasil dari berbagai program pengembangan kompetensi benar-benar berdampak terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas (ARROMAL & Hanif, 2024).

Sistem evaluasi kinerja guru di MA Salafiyah Bantarsari dilakukan melalui

supervisi kepala madrasah, penilaian pengawas madrasah, serta evaluasi internal melalui PKKM dan perangkat administrasi pembelajaran. Supervisi dilakukan untuk menilai kesesuaian antara perencanaan pembelajaran (perangkat ajar) dengan pelaksanaan di kelas, termasuk metode pembelajaran, pengelolaan kelas, dan ketercapaian tujuan pembelajaran. Selain itu, pengawas madrasah juga melakukan penilaian secara berkala, umumnya setiap semester, dengan melihat langsung proses pembelajaran di kelas serta memeriksa kelengkapan administrasi guru. Evaluasi ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menilai kualitas pedagogik guru secara langsung. Hal ini sejalan dengan konsep evaluasi kinerja guru yang menegaskan pentingnya monitoring berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pembelajaran (Zulfakar et al., 2020).

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pengembangan lanjutan, seperti pelatihan tambahan, workshop, atau pendampingan khusus bagi guru yang masih membutuhkan peningkatan kompetensi tertentu.

Sistem reward dan motivasi di MA Salafiyah Bantarsari diberikan dalam bentuk penghargaan non-materi maupun materi, meskipun masih bersifat selektif dan disesuaikan dengan kondisi madrasah. Bentuk penghargaan yang umum diberikan adalah sertifikat apresiasi bagi guru yang menunjukkan kinerja baik, kedisiplinan tinggi, serta kemampuan administrasi yang lengkap.

Selain itu, kepala madrasah juga memberikan penguatan motivasi melalui kegiatan rutin seperti apel pagi, musyawarah guru, serta kegiatan keagamaan. Dalam kegiatan tersebut, disisipkan nilai-nilai motivasi, karakter, dan spiritualitas untuk membangun semangat kerja guru. Pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya bersifat material, tetapi juga non-material seperti pengakuan dan penguatan nilai (Khairiah, 2021). Namun demikian, pemberian reward dalam bentuk finansial masih mempertimbangkan banyak faktor seperti keadilan, potensi kecemburuan antar guru, serta kemampuan anggaran madrasah. Oleh karena itu, sistem reward lebih banyak difokuskan pada pengakuan profesional dan administratif.

Pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Salah satu dampak yang terlihat adalah perubahan metode pembelajaran yang lebih variatif, seperti penerapan metode diferensiasi, pemanfaatan teknologi digital, serta pendekatan pembelajaran berbasis siswa. Guru juga mulai lebih aktif menggunakan media pembelajaran digital seperti Google Form, ANBUSO, dan platform pembelajaran lainnya. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan literasi digital guru dalam proses pembelajaran. Sejalan dengan itu, penelitian menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran di kelas (Purnomo et al., 2025). Selain itu, pengembangan kompetensi juga berdampak pada peningkatan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, terutama karena metode yang digunakan lebih interaktif dan sesuai dengan gaya belajar generasi saat ini. Guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran yang mendorong partisipasi aktif siswa.

Secara keseluruhan, pengembangan kompetensi guru berkontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran di madrasah, meskipun masih terdapat tantangan dalam hal pemerataan kemampuan guru dan konsistensi penerapan inovasi pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia

khususnya guru telah dilaksanakan melalui proses yang cukup sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga penguatan kinerja guru.

Pada aspek perencanaan pengembangan kompetensi guru, madrasah melaksanakan proses rekrutmen melalui yayasan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, serta kesesuaian nilai-nilai kelembagaan. Selain itu, perencanaan pengembangan juga dilakukan melalui program pelatihan internal seperti workshop, in-house training (IHT), serta pemanfaatan platform SIPINTAR sebagai sarana peningkatan kompetensi guru. Pada aspek pelaksanaan pengembangan kompetensi guru, madrasah telah melaksanakan berbagai kegiatan seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Pendidikan Profesi Guru (PPG), workshop internal, serta pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan evaluasi berbasis digital. Guru juga didorong untuk memanfaatkan teknologi pembelajaran seperti ANBUSO, Google Form, dan media digital lainnya dalam proses pembelajaran di kelas. Pada aspek evaluasi dan penguatan kompetensi guru, madrasah melakukan supervisi secara berkala oleh kepala madrasah dan pengawas, serta evaluasi kinerja melalui PKKM dan pemeriksaan administrasi pembelajaran. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan tindak lanjut pengembangan kompetensi guru. Selain itu, terdapat sistem reward dalam bentuk sertifikat dan apresiasi non-materi sebagai bentuk motivasi kerja guru, meskipun pemberian reward finansial masih mempertimbangkan aspek keadilan dan kemampuan anggaran madrasah.

Pengembangan kompetensi guru juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah, seperti meningkatnya variasi metode pembelajaran, penggunaan pendekatan diferensiasi, peningkatan literasi digital guru, serta meningkatnya keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hambatan seperti ketimpangan kemampuan teknologi antar guru, keterbatasan waktu yang tersedia, serta keterbatasan anggaran dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen pengembangan kompetensi guru di MA Salafiyah Bantarsari telah diimplementasikan dengan baik dan berlangsung secara efektif, meskipun masih membutuhkan penguatan terutama dalam pemerataan kompetensi guru, optimalisasi pelatihan berbasis kebutuhan, serta peningkatan dukungan sarana dan pendanaan agar pengembangan kompetensi dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada Kepala MA Salafiyah Bantarsari, wakil kepala madrasah, serta segenap dewan guru yang telah berkenan menjadi narasumber dan membagikan informasi yang sangat membantu dalam penelitian ini. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan pengembangan kompetensi guru di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, I. A. N., & Syaâ, M. A. Y. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 6(2), 293–303.
- Arifin, J., & Hanif, M. (2024). Manajemen Program Komunitas Belajar Sekolah untuk Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru . *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3

- SE-Research Articles), 1421–1432. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1112>
- ARROMAL, M., & Hanif, M. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGI UNTUK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MAN 2 BREBES. *TEACHING: Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 4, 65–75. <https://doi.org/10.51878/teaching.v4i2.2967>
- Asngad, T., & Hanif, M. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah: Menyelaraskan Kompetensi Guru dengan Tujuan Institusi. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 10(1 SE-Articles), 19–36. <https://doi.org/10.55187/tarjpi.v10i1.6010>
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press. <https://books.google.co.id/books?id=9t69iICmrZ0C>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Hanif, M. (2012). SERTIFIKASI GURU; IDEOLOGI KAPITALISME DAN WELFARE STATE. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 17. <https://doi.org/10.24090/insania.v17i1.1486>
- Ismawati, & Hanif, M. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Tarbiyatul Athfal Al Faruq Karanglewas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 449–465. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Khairiah, K. (2021). *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. IAIN Bengkulu Pres.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=lCh_DwAAQBAJ
- Nangimah, M., Murtafiah, N. H., & Widiastuti, N. (2023). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan. *Journal on Education*, 6(1), 1203–1211.
- Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M. P. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=IRpvEAAAQBAJ>
- Purnomo, S., Mulyani, N., Hanif, M., Dyah Kusumawanti, W., Fian, K., Khomsiyatun, U., Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, F., & Saifuddin Zuhri Purwokerto, U. K. (2025). *Strengthening the Pedagogical Competence of Techers At Taman Pendidikan Al-Qur'an (Tpq) (Qur'Anic Educational Program) Through a Sustainable Development Programs in Southern Purwokerto Region*. 4(01), 2025.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., Hermana, C., Hina, H. B., Arta, D. N. C., & Nurhab, M. I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono, S. (2019). Metodologi penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D. *Bandung: Cv. Alfabeta*, 69.
- Suryanti, T., & Utari, R. (2025). Integrasi Teknologi Digital dalam Pembelajaran Abad 21: Tinjauan Literatur tentang Penerapan Learning Management System (LMS) di Sekolah Menengah. *MANDALA WIDYA: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(1 SE-Articles), 47–57. <https://doi.org/10.71094/mandalawidya.v1i1.12>
- Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61.

- Zahroh, M. N. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Yayasan Al Kenaniyah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 139–149.
- Zulfakar, Z., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 230–244.