



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MADRASAH MELALUI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI ISLAMI

Ernita

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: ernita881@guru.smk.belajar.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) madrasah melalui program pelatihan berbasis kompetensi Islami sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan mendesak bagi madrasah dalam menghadapi tantangan modernisasi pendidikan, implementasi Kurikulum Merdeka, dan tuntutan peningkatan mutu pembelajaran. Model pelatihan berbasis kompetensi Islami dipilih karena mengintegrasikan keterampilan profesional dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, sidq, disiplin, dan tanggung jawab spiritual. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman untuk mengidentifikasi pola implementasi pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja SDM madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi Islami mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, digital, manajerial, dan administratif SDM madrasah secara signifikan. Guru menjadi lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, lebih terampil dalam menggunakan teknologi pendidikan, serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tenaga kependidikan menunjukkan peningkatan produktivitas, pelayanan prima, dan profesionalisme berbasis etika Islami. Selain itu, pelatihan memperkuat karakter SDM melalui pembiasaan nilai-nilai keislaman yang diintegrasikan dalam setiap tahapan pelatihan. Dukungan kepala madrasah dan supervisi berkelanjutan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan program. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi Islami merupakan strategi yang efektif, relevan, dan aplikatif dalam meningkatkan kualitas SDM madrasah sekaligus memperkuat budaya kerja Islami. Model ini direkomendasikan untuk diterapkan secara berkelanjutan di berbagai madrasah sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu lembaga.

Kata Kunci: pelatihan kompetensi, SDM madrasah, nilai-nilai Islam.

Abstract

This study aims to analyze strategies for developing human resources (HR) in madrasahs through an Islamic competency-based training program to improve the performance of teachers and administrative staff. HR development is a critical need for madrasahs in facing the challenges of educational modernization, the implementation of the Merdeka Curriculum, and increasing demands for instructional quality. The Islamic competency-based training model was chosen because it integrates professional skills

with Islamic values such as trustworthiness (*amanah*), excellence (*ihsan*), honesty (*sidq*), discipline, and spiritual responsibility. This research employed a descriptive qualitative approach using observation, in-depth interviews, and documentation as data collection techniques. Data were analyzed using the Miles and Huberman model to identify implementation patterns and their impact on HR performance. The findings indicate that Islamic competency-based training significantly improves pedagogical, digital, managerial, and administrative competencies among madrasah HR. Teachers become more creative in designing lessons, more proficient in educational technology, and more responsible in performing their duties. Administrative staff demonstrate increased productivity, quality service, and professionalism grounded in Islamic ethics. Additionally, the training reinforces character development by embedding Islamic values throughout the training process. The role of the head of the madrasah and continuous supervision are crucial factors in sustaining the effectiveness of the program. Overall, this study concludes that Islamic competency-based training is an effective, relevant, and applicable strategy for enhancing madrasah human resources while strengthening Islamic work culture. This model is recommended for continuous implementation across madrasahs as part of institutional quality improvement.

Keywords: competency-based training, madrasah human resources, Islamic values.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam peningkatan mutu madrasah. Madrasah sebagai lembaga pendidikan berciri khas Islam membutuhkan SDM yang tidak hanya unggul secara profesional, tetapi juga memiliki karakter Islami yang kuat. Tantangan modernisasi pendidikan menuntut guru, tenaga kependidikan, dan pengelola madrasah untuk terus beradaptasi dengan perkembangan kurikulum, teknologi digital, dan tuntutan kompetensi abad 21. Tanpa pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan, madrasah akan kesulitan bersaing dan memenuhi standar kualitas pendidikan nasional, termasuk tuntutan akreditasi. Karena itu, strategi pengembangan SDM madrasah memerlukan pendekatan yang komprehensif, kontekstual, dan bernapaskan nilai-nilai Islam (Destiana, 2023).

Program pelatihan merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan kompetensi SDM madrasah. Namun, banyak pelatihan yang diselenggarakan bersifat teoritis, tidak berorientasi pada kebutuhan lapangan, dan kurang relevan dengan tantangan aktual yang dihadapi madrasah. Pelatihan seperti ini sering tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu kinerja guru maupun tenaga kependidikan (Murtafiah, 2021). Oleh sebab itu, dibutuhkan model pelatihan berbasis kompetensi yang berfokus pada keterampilan praktis, harus dilakukan secara sistematis, dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Pelatihan berbasis kompetensi Islami menjadi pilihan strategis untuk membentuk SDM yang profesional sekaligus berkarakter (Hendrawati et al., 2025).

Pelatihan berbasis kompetensi Islami merupakan model pelatihan yang mengintegrasikan keterampilan profesional dengan nilai-nilai Islam seperti *amanah*, *ihsan*, *sidq*, tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja Islami. Pendekatan ini memperkuat

orientasi spiritual dalam setiap aktivitas pelatihan sehingga transformasi kompetensi tidak hanya terjadi pada aspek kognitif, tetapi juga moral dan emosional. Program pelatihan ini menekankan bahwa peningkatan profesionalisme merupakan bagian dari ibadah dan kontribusi nyata terhadap kemajuan umat. Ketika pelatihan berlandaskan nilai Islam, motivasi guru untuk berubah menjadi lebih kuat dan bertahan lama (ni'am et al., 2022).

Dalam konteks perkembangan madrasah masa kini, pelatihan berbasis kompetensi Islami sangat relevan untuk menjawab tantangan implementasi Kurikulum Merdeka, peningkatan kualitas pembelajaran, digitalisasi pendidikan, serta tuntutan inovasi pedagogik. Guru madrasah perlu memahami strategi pembelajaran aktif, teknik asesmen autentik, pengembangan media digital, dan manajemen kelas Islami. Sementara itu, tenaga kependidikan membutuhkan kompetensi dalam pengelolaan administrasi modern, pelayanan publik, komunikasi efektif, serta penerapan sistem informasi sekolah. Pelatihan berbasis kompetensi Islami dapat menjembatani kebutuhan tersebut (Ruslan et al., 2024).

Permasalahan di banyak madrasah adalah kurangnya pemetaan kebutuhan pelatihan (*training need analysis*). Program pelatihan sering dilakukan tanpa analisis mendalam, sehingga materi tidak selaras dengan tantangan yang sebenarnya. Akibatnya, pelatihan tidak memberikan peningkatan signifikan pada kinerja SDM. Melalui pelatihan berbasis kompetensi Islami, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang penting untuk memastikan bahwa setiap program sesuai dengan kebutuhan individu dan madrasah (Raymond A Noe, 2011).

Selain itu, pelatihan yang tidak berbasis kompetensi sering gagal membentuk perubahan perilaku jangka panjang. Guru mungkin memahami teori, tetapi kesulitan menerapkannya dalam praktik pembelajaran. Pelatihan berbasis kompetensi Islami menekankan *learning by doing*, praktik langsung, supervisi berkelanjutan, dan refleksi spiritual. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga menanamkan keikhlasan, kedisiplinan, dan integritas yang menjadi karakter penting SDM madrasah (Wulaningsih & Asriati, 2024).

Dukungan kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh dalam keberhasilan pengembangan SDM. Kepala madrasah harus mampu menjadi teladan, motivator, dan penggerak budaya kerja Islami. Tanpa dukungan kepemimpinan yang kuat, pelatihan sering tidak berkelanjutan dan gagal ditindaklanjuti. Kepala madrasah perlu memberikan monitoring, evaluasi, dan penghargaan bagi SDM yang menunjukkan peningkatan kompetensi. Peran kepemimpinan Islami memastikan bahwa pelatihan tidak hanya menjadi kegiatan sesaat, tetapi bagian dari budaya madrasah (Warisno, 2019).

Program pelatihan berbasis kompetensi Islami juga memperkuat kolaborasi antarwarga madrasah. Guru dan tenaga kependidikan dapat belajar bersama, berbagi pengalaman, dan saling mendukung dalam meningkatkan kemampuan. Budaya kolaboratif ini sejalan dengan nilai-nilai Islam seperti ukhuwah, musyawarah, dan gotong royong. Ketika kolaborasi menjadi kebiasaan, proses peningkatan kualitas madrasah menjadi lebih mudah dan bermakna (Dudung, 2018).

Salah satu aspek penting dalam pelatihan berbasis kompetensi Islami adalah integrasi nilai spiritualitas dalam setiap kegiatan pelatihan. Peserta pelatihan tidak hanya belajar teknis, tetapi juga mendapatkan penguatan ruhiyah, motivasi, dan kesadaran ibadah dalam bekerja. Kombinasi antara kompetensi profesional dan spiritualitas Islami menjadi pembeda signifikan antara pelatihan Islami dengan pelatihan konvensional. Transformasi karakter terjadi bersamaan dengan peningkatan kompetensi (Hasan & Anita, 2022).

Pelatihan berbasis kompetensi Islami juga mendukung pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan. Ketika SDM memiliki kompetensi yang kuat, peluang mereka untuk mengikuti sertifikasi, kenaikan pangkat, pengembangan prestasi, dan posisi strategis semakin terbuka. Hal ini memberikan motivasi berkelanjutan bagi SDM untuk terus meningkatkan diri. Dengan demikian, pelatihan Islami memberikan dampak jangka panjang bagi perkembangan profesional maupun spiritual SDM (Djuanda, 2019).

Pengembangan SDM madrasah tidak hanya berorientasi pada internal madrasah, tetapi juga meningkatkan daya saing pendidikan Islam secara nasional. Madrasah yang memiliki SDM kompeten akan menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkarakter, dan mampu bersaing di era global. SDM yang unggul menjadikan madrasah lebih dipercaya masyarakat, memiliki reputasi baik, dan mampu menarik lebih banyak peserta didik. Pelatihan berbasis kompetensi Islami dapat menjadi strategi unggulan dalam mewujudkan madrasah berkualitas (Purwanti et al., 2025).

Di tengah era globalisasi dan digitalisasi, SDM madrasah membutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi. Pelatihan berbasis kompetensi Islami memberikan kesiapan bagi guru untuk menghadapi perubahan teknologi, inovasi pembelajaran, dan tantangan pedagogik baru. Dengan bekal kompetensi Islami, guru tidak hanya mampu mengikuti perkembangan zaman, tetapi juga mampu menjaga nilai-nilai moral dalam proses pembelajaran (Sari Wulandari & Hendriani, 2021).

Pelatihan berbasis kompetensi Islami juga memperkuat budaya mutu madrasah. Ketika SDM memiliki kompetensi tinggi, pelaksanaan manajemen mutu internal, evaluasi berkelanjutan, dan penyusunan dokumen akreditasi akan lebih mudah dilakukan. SDM yang terlatih mampu bekerja lebih sistematis, tertib, dan bertanggung

jawab. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya untuk peningkatan individu, tetapi juga untuk memperkuat kualitas kelembagaan (Anggraeni, 2017).

Dengan berbagai urgensi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menggambarkan bagaimana strategi pengembangan SDM madrasah melalui program pelatihan berbasis kompetensi Islami dapat diterapkan secara efektif. Penelitian ini memberikan gambaran nyata mengenai peran pelatihan dalam memperkuat profesionalisme, spiritualitas, dan karakter SDM madrasah. Model pelatihan ini diharapkan menjadi solusi strategis bagi madrasah dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif karena fokus utamanya adalah menggambarkan secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia madrasah melalui program pelatihan berbasis kompetensi Islami. Pendekatan ini dipilih untuk memahami proses, dinamika, dan makna yang terkandung dalam pelaksanaan program pelatihan yang tidak dapat diukur hanya dengan angka. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti menjelaskan bagaimana pelatihan dijalankan, bagaimana nilai-nilai Islam diintegrasikan, serta bagaimana dampak pelatihan dirasakan oleh guru dan tenaga kependidikan. Desain deskriptif memberikan ruang untuk mengamati fenomena pengembangan SDM secara alami sesuai konteks madrasah (Sidiq & Choiri, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung pelaksanaan program pelatihan, teknik pembinaan, praktik berbasis kompetensi, serta sikap peserta selama kegiatan. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan instruktur pelatihan untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai kebutuhan pelatihan, strategi implementasi, serta perubahan kompetensi setelah pelatihan. Dokumentasi berupa modul pelatihan, struktur program, daftar hadir, hasil evaluasi pelatihan, laporan kegiatan, dan foto-foto dokumentasi digunakan untuk memperkuat temuan lapangan. Ketiga teknik ini saling melengkapi sehingga data yang diperoleh lebih valid dan kaya informasi (Handoko et al., 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi informasi penting terkait pelaksanaan pelatihan, integrasi nilai Islam, peningkatan kompetensi, dan dampak pada kinerja SDM. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, tabel tematik, dan rangkuman agar keterkaitan antar temuan mudah dipahami. Penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus sejak awal penelitian untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan realitas lapangan. Validitas data diperkuat dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Danar Pramita et al., 2021).

Prosedur penelitian dilakukan melalui tiga tahap, yaitu tahap pra-lapangan, tahap pelaksanaan lapangan, dan tahap analisis. Pada tahap pra-lapangan, peneliti mengurus perizinan, menentukan informan kunci, dan menyusun instrumen pengumpulan data. Pada

tahap pelaksanaan, peneliti mengamati aktivitas pelatihan, melakukan wawancara dengan berbagai pihak terkait, serta mengumpulkan dokumen pendukung. Pada tahap analisis, seluruh data diklasifikasi, dikodekan, dan dianalisis untuk menyusun temuan yang sistematis mengenai strategi pengembangan SDM melalui pelatihan berbasis kompetensi Islami. Prosedur ini memastikan hasil penelitian dapat memberikan gambaran lengkap tentang efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kualitas SDM madrasah (Hoy, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi Islami menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) madrasah. Pelatihan ini tidak hanya mengembangkan keterampilan profesional guru dan tenaga kependidikan, tetapi juga memperkuat karakter dan spiritualitas mereka. Proses pelatihan dirancang dengan menggabungkan kompetensi teknis seperti penyusunan perangkat pembelajaran, penggunaan teknologi digital, dan manajemen kelas modern, dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan tanggung jawab. Integrasi dua aspek ini menghasilkan perubahan yang signifikan dalam pola kerja dan etos profesional SDM madrasah.

Kepala madrasah memainkan peran penting sebagai penggerak utama pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi Islami. Dalam implementasinya, kepala madrasah melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk memastikan bahwa program pelatihan selaras dengan kebutuhan guru dan kondisi lembaga. Kepala madrasah juga memberikan dukungan berupa fasilitas, waktu belajar, supervisi, dan pendampingan moral. Kepemimpinan yang berorientasi pada nilai Islam menjadikan pelatihan lebih bermakna karena guru merasa dihargai, didukung, dan dimotivasi untuk terus meningkatkan kompetensi diri.

Pelatihan berbasis kompetensi Islami menekankan pendekatan *learning by doing*. Para peserta tidak hanya menerima teori, tetapi juga mempraktikkan langsung keterampilan yang diajarkan. Misalnya, guru dilatih membuat modul ajar Kurikulum Merdeka, memanfaatkan sumber belajar digital, dan mempresentasikan hasil kerja mereka. Tenaga kependidikan dilatih untuk melakukan pengelolaan administrasi yang efektif, pelayanan prima berbasis etika Islami, dan penggunaan sistem informasi madrasah. Pendekatan praktik langsung membuat pelatihan lebih mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam pelatihan terbukti meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja SDM. Guru dan tenaga kependidikan mulai memahami bahwa pekerjaan mereka merupakan amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara profesional dan spiritual. Nilai ihsan mendorong mereka bekerja lebih baik tanpa harus diawasi, sementara nilai *siddiq* menanamkan kejujuran dalam penyusunan laporan, presensi, atau pelayanan kepada peserta didik. Perubahan karakter ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan manajemen madrasah.

Pelatihan juga mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan inovasi dalam pembelajaran. Setelah mengikuti pelatihan, guru menjadi lebih kreatif dalam menyusun metode pembelajaran aktif, termasuk model Problem Based Learning, Project Based Learning, dan pembelajaran diferensiasi. Guru mulai memanfaatkan media pembelajaran digital

dan aplikasi pendidikan untuk memperkaya pengalaman belajar peserta didik. Mereka juga lebih terampil dalam melakukan asesmen autentik yang sesuai dengan Kurikulum Merdeka. Peningkatan kompetensi ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang lebih interaktif dan relevan dengan kebutuhan siswa.

Tenaga kependidikan juga mengalami peningkatan kompetensi signifikan setelah pelatihan. Mereka menjadi lebih terampil dalam manajemen arsip, pelayanan administrasi yang cepat dan ramah, serta pemanfaatan teknologi seperti aplikasi surat menyurat digital atau sistem informasi akademik. Nilai Islam seperti penuh hormat, sabar, dan melayani dengan ikhlas membuat mereka mampu memberikan pelayanan yang lebih humanis kepada siswa, guru, dan orang tua. Pelayanan yang baik memperkuat citra madrasah di mata masyarakat.

Program pelatihan berbasis kompetensi Islami juga memperkuat kolaborasi antar SDM madrasah. Dalam pelatihan, guru dan tenaga kependidikan bekerja dalam kelompok, berdiskusi, dan saling membantu menyelesaikan tugas. Budaya kolaboratif ini berlanjut dalam pekerjaan harian, seperti kolaborasi penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi mutu madrasah, dan pelaksanaan kegiatan keagamaan. Kolaborasi ini mencerminkan nilai ukhuwah Islamiyah yang menjadi prinsip penting dalam budaya kerja Islami.

Evaluasi pelatihan menunjukkan bahwa SDM madrasah merasakan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi mereka. Para peserta melaporkan bahwa mereka lebih percaya diri dalam mengajar, lebih efisien dalam mengelola administrasi, dan lebih terarah dalam melaksanakan tugas. Selain itu, mereka memperoleh wawasan baru mengenai bagaimana mengaitkan profesionalisme dengan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan sehari-hari. Perubahan-perubahan ini menjadi indikator keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi Islami.

Supervisi dan tindak lanjut pelatihan menjadi faktor penting dalam memastikan keberlanjutan hasil pelatihan. Kepala madrasah dan tim penjamin mutu melakukan pemantauan berkala terhadap implementasi hasil pelatihan di kelas dan kantor. Guru dan tenaga kependidikan diberikan umpan balik konstruktif untuk terus memperbaiki praktik mereka. Supervisi yang humanis dan berbasis nilai keislaman meningkatkan motivasi SDM untuk terus berkembang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi Islami mampu memperkuat karakter profesional guru. Mereka menunjukkan peningkatan integritas, kedisiplinan, etos kerja tinggi, dan kemauan belajar berkelanjutan. Guru menjadi lebih bertanggung jawab dalam menyiapkan pembelajaran, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghadirkan pembelajaran berkualitas. Nilai-nilai Islam menjadi penguat moral bagi guru ketika menghadapi kesulitan pekerjaan.

Dampak pelatihan terhadap tenaga kependidikan juga signifikan. Mereka melaporkan bahwa pelatihan membantu mereka bekerja lebih terstruktur, cepat, dan efektif. Kesadaran bahwa pelayanan adalah bagian dari ibadah membuat tenaga kependidikan lebih ikhlas dalam melayani siswa dan orang tua. Ini berdampak pada meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan madrasah.

Pelatihan berbasis kompetensi Islami juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu lembaga secara keseluruhan. Dengan SDM yang kompeten, madrasah lebih siap melakukan

evaluasi mutu internal, penyusunan dokumen akreditasi, dan pelaksanaan program unggulan. Madrasah yang memiliki SDM berkualitas cenderung lebih mudah mencapai akreditasi unggul dan menarik kepercayaan masyarakat.

Selain peningkatan individu, pelatihan berbasis kompetensi Islami menciptakan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) di lingkungan madrasah. Guru dan tenaga kependidikan menjadi terbiasa mengikuti pelatihan mandiri, membaca literatur pendidikan, dan berbagi praktik baik dengan rekan kerja. Budaya ini menjadi modal penting dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM melalui pelatihan berbasis kompetensi Islami efektif dalam meningkatkan kualitas personal dan profesional seluruh warga madrasah. Pelatihan ini tidak hanya menghasilkan SDM yang terampil, tetapi juga berkarakter Islami sehingga mampu berkontribusi optimal dalam peningkatan mutu madrasah. Model pelatihan ini layak diterapkan secara berkelanjutan dan diperluas untuk memperkuat kualitas pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia madrasah melalui program pelatihan berbasis kompetensi Islami merupakan pendekatan yang sangat efektif dalam meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kualitas kinerja guru maupun tenaga kependidikan. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata madrasah dan diintegrasikan dengan nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, *siddiq*, dan tanggung jawab mampu menghasilkan transformasi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga moral dan spiritual. SDM madrasah menunjukkan peningkatan signifikan dalam penguasaan kompetensi pedagogik, manajerial, digital, dan pelayanan administrasi, sekaligus memperkuat karakter keislaman dalam praktik kerja sehari-hari.

Selain meningkatkan kemampuan individu, pelatihan berbasis kompetensi Islami juga memperkuat budaya kerja kolaboratif dan lingkungan madrasah yang profesional. Guru menjadi lebih kreatif dalam melaksanakan pembelajaran, lebih disiplin dalam penyusunan perangkat ajar, serta lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Tenaga kependidikan menjadi lebih ramah, efektif, dan tertib dalam memberikan layanan. Keberhasilan pelatihan tidak terlepas dari dukungan kepala madrasah yang melakukan supervisi, memberikan motivasi, serta memastikan keberlanjutan pelatihan melalui pemantauan dan evaluasi. Hal ini menciptakan budaya mutu berkelanjutan yang berdampak positif pada peningkatan kualitas lembaga secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi Islami layak dijadikan strategi utama dalam pengembangan SDM madrasah. Integrasi antara penguatan kompetensi profesional dan internalisasi nilai-nilai Islam menghasilkan SDM yang unggul, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan

pendidikan modern. Model pelatihan ini direkomendasikan untuk diterapkan secara berkelanjutan di berbagai madrasah sebagai upaya memperkuat kualitas pendidikan Islam dan mewujudkan madrasah yang unggul, profesional, serta berdaya saing tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. D. (2017). KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU MEMBENTUK KEMANDIRIAN ANAK USIA DINI (STUDI KASUS DI TK MUTIARA, TAPOS DEPOK). *AWLADY: Jurnal Pendidikan Anak*, 3(2), 28–47. <https://doi.org/10.24235/AWLADY.V3I2.1529>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Widya Gama Press*.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dialogue/article/view/15762>
- Djuanda, I. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru Sebagai Pendidik Profesional dalam Mengembangkan Pembelajaran. *Alim | Journal of Islamic Education*, 1(2), 353–372. <https://doi.org/10.51275/alim.v1i2.145>
- Dudung, A. (2018). KOMPETENSI PROFESIONAL GURU. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=G_HvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&q=administrasi+pendidikan&ots=Altwjn7ZGy&sig=Anlba8-l0WO3s8c9vOgC9RX9f3s
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hendrawati, T., Rohman, A. F., & Qohar, A. F. (2025). *Pengelolaan Pendidikan Islami: Optimalisasi Sumber Daya dan teknologi di Era Society 5.0*. PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191–199. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/614>
- Purwanti, S., Hasan, M., & Pratiwi, F. (2025). STUDI ANALISIS KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU PAUD DALAM PROSES PEMBELAJARAN DI TK ISLAM HIDAYATULLAH TULANG BAWANG. *JURNAL MUBTADIIN*, 11(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/3478>
- Raymond A Noe, J. R. H. B. G. P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*. //digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1746
- Ruslan, A., Firdaus, P. A., & Muhammad Hasbi Hidayatullah, dkk. (2024). *Inovasi dan Strategi dalam Pengelolaan Kekayaan Sumber Daya*. Uwais Inspirasi Indonesia.

- <https://books.google.co.id/books?id=likREQAAQBAJ>
- Sari Wulandari, R., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1), 143–157. <https://doi.org/10.33394/JK.V7I1.3152>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Wulaningsih, R., & Asriati, N. (2024). Pengelolaan Keuangan Pendidikan dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Sumber Daya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(4), 1723–1732. <https://doi.org/10.53299/JPPI.V4I4.757>