



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN LAYANAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI MIN 1 LAMPUNG TIMUR TAHUN PELAJARAN 2024-2025

¹ Dewi Agustina, ² Achmad Sarbanun, ³ Cipto Handoko

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: khaliswawa82@gmail.com

Abstract

Human Resource Management (HRM) is a crucial aspect in improving education quality, including in Islamic schools. This study aims to explore how HRM plays a role in enhancing the quality of Islamic education services at MIN 1 Lampung Timur. The research method used is a qualitative approach with a case study, where data is collected through interviews with the head of the school, teachers, and administrative staff, as well as direct observation. The findings indicate that HRM at MIN 1 Lampung Timur is systematically managed, including recruitment, training, task distribution, and performance evaluation. Enhancing teacher competence through training and workshops, distributing workloads more evenly, and utilizing technology in teaching are the main strategies to improve the quality of Islamic education. Although challenges exist, such as limited number of teachers and budget, effective HRM has a positive impact on improving teaching quality. Therefore, efficient and effective HRM is essential to enhance the quality of services at MIN 1 Lampung Timur.

Keywords: HRM, Islamic Education, Teacher Competence

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk di madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM dapat berperan dalam meningkatkan layanan pendidikan agama Islam di MIN 1 Lampung Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan staf administratif, serta observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur dilakukan dengan pendekatan sistematis yang mencakup rekrutmen, pelatihan, distribusi tugas, dan evaluasi kinerja guru. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan workshop, pendistribusian beban kerja yang lebih adil, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam. Meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan jumlah guru dan anggaran, manajemen SDM yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efisien dan efektif sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di MIN 1 Lampung Timur.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pendidikan Agama Islam, Kompetensi Guru

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pilar penting dalam setiap institusi pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan kualitas pendidikan yang baik dan berdaya saing (Prabu Mangku Negera, 2005). Di dunia pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa (Hoddin, 2020). Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Lampung Timur, manajemen SDM tidak hanya mencakup pengelolaan tenaga pendidik (guru), tetapi juga melibatkan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan evaluasi terkait dengan seluruh aspek yang berkaitan dengan tenaga kependidikan. Hal ini berkaitan langsung dengan kualitas layanan pendidikan yang disampaikan kepada peserta didik.

Di MIN 1 Lampung Timur, seperti halnya di banyak madrasah lain, pendidikan Agama Islam memegang peran sentral dalam pengembangan karakter peserta didik. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menanamkan nilai-nilai agama kepada generasi muda, MIN 1 Lampung Timur dihadapkan pada tantangan besar dalam memberikan layanan pendidikan agama Islam yang berkualitas. Sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan pendidikan yang baik, manajemen SDM menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari proses peningkatan kualitas pendidikan di madrasah ini. Dalam hal ini, kualitas layanan pendidikan agama Islam sangat bergantung pada bagaimana madrasah ini mengelola sumber daya manusia yang ada, baik dari segi kualitas guru, profesionalisme, kompetensi pedagogik, hingga pemenuhan kebutuhan-kebutuhan lainnya dalam pengelolaan tenaga kependidikan (Mulyasari et al., 2019).

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah bagaimana MIN 1 Lampung Timur dapat mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam memberikan pendidikan agama Islam. Dengan pengelolaan yang tepat, kualitas pembelajaran dapat meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan berdampak pada pembentukan karakter dan akhlak peserta didik, sesuai dengan tujuan utama pendidikan di madrasah ini.

Pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran agama Islam di madrasah menuntut adanya peningkatan kualitas pengelolaan SDM secara menyeluruh (Selamet, 2017). Hal ini berkaitan dengan beberapa faktor penting yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM, seperti pengembangan kompetensi guru, pelatihan berkelanjutan, pemberdayaan guru dalam proses pembelajaran, serta pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang mendukung pengajaran. Manajemen SDM yang efektif dan terencana akan menghasilkan guru-guru yang lebih profesional,

yang mampu menyampaikan materi ajar dengan cara yang menarik dan efektif untuk peserta didik (Hasan & Anita, 2022).

Manajemen sumber daya manusia di MIN 1 Lampung Timur memiliki peran yang sangat besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan agama Islam yang berkualitas. Pengelolaan SDM yang baik akan mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari pengembangan kompetensi guru, pengaturan tugas dan beban kerja, hingga peningkatan kesejahteraan dan motivasi para guru. Dalam hal ini, peran manajerial kepala madrasah sangat penting dalam mengarahkan dan merencanakan program-program yang mendukung pengembangan SDM di madrasah (Raymond A Noe, 2011).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM adalah peningkatan kompetensi guru PAI (Pendidikan Agama Islam). Guru PAI memegang peranan penting dalam memberikan pemahaman dan pengajaran nilai-nilai agama kepada peserta didik (Warisno, 2019). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi mereka harus dilakukan secara berkala dan sistematis. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan, seminar, atau workshop yang dapat memperkaya wawasan dan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran. Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran agama Islam juga perlu diperkenalkan kepada guru-guru PAI, agar mereka dapat memanfaatkan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Murtafiah, 2021).

Pelatihan dan pengembangan keterampilan guru tidak hanya mencakup aspek-aspek pedagogik, tetapi juga pengetahuan agama yang mutakhir, serta keterampilan dalam menggunakan berbagai media pembelajaran yang dapat mempermudah pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan (Rohmah, 2016). Mengingat pentingnya peran teknologi dalam pendidikan modern, penguasaan teknologi oleh guru PAI akan memperkaya pengalaman belajar peserta didik, serta membuka peluang untuk memperkenalkan metode pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif.

Di sisi lain, pengelolaan beban kerja guru juga menjadi hal yang sangat penting dalam manajemen SDM. Beban kerja yang terlalu berat tanpa disertai dukungan dan penghargaan yang sesuai dapat menurunkan motivasi kerja para guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran mereka (Chandra Oktaviani, 2022). Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang seimbang dan realistis perlu dilakukan untuk menjaga semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan merencanakan pembagian tugas yang adil dan proporsional, sehingga setiap guru dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani.

Selain pengelolaan beban kerja, aspek kesejahteraan guru juga tidak kalah penting. Kesejahteraan guru yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih dari pihak

madrasah terhadap kesejahteraan guru, baik dalam bentuk fasilitas, insentif, maupun penghargaan atas prestasi yang dicapai. Pemberian penghargaan dan insentif yang sesuai dapat meningkatkan rasa motivasi dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan (Tanjung et al., 2021).

Meskipun pengelolaan SDM memiliki peran yang sangat penting, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh MIN 1 Lampung Timur dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam melalui manajemen SDM yang efektif. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang ada, baik dari segi jumlah guru yang berkualitas maupun dari segi fasilitas yang tersedia untuk mendukung proses pembelajaran.

Selain itu, kualitas pengelolaan SDM yang masih belum optimal juga menjadi tantangan tersendiri. Beberapa aspek dalam pengelolaan SDM, seperti pemetaan kebutuhan pelatihan, pengembangan profesionalisme guru, serta evaluasi kinerja, masih perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan sistem pengelolaan yang lebih efektif dan efisien. Salah satu penyebab utama dari hal ini adalah terbatasnya dana yang tersedia untuk mendukung program-program pengembangan SDM, sehingga tidak semua guru dapat mengikuti pelatihan atau program peningkatan kompetensi yang diselenggarakan (Muhaimin et al., 2015).

Tantangan lainnya adalah minimnya keberagaman metode dan media pembelajaran yang digunakan oleh guru-guru PAI. Banyak guru yang masih mengandalkan metode konvensional dalam mengajar, sehingga pembelajaran terasa monoton dan kurang menarik bagi siswa. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya minat siswa terhadap pelajaran agama Islam. Oleh karena itu, dibutuhkan inovasi dalam pengajaran agama Islam, termasuk pemanfaatan teknologi dan media pembelajaran yang lebih variatif.

Selain itu, terdapat juga tantangan dalam hal manajemen waktu. Pengaturan jadwal yang padat dan tumpang tindih antara berbagai kegiatan pendidikan membuat guru sulit untuk mengembangkan diri mereka secara maksimal. Hal ini juga berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan, karena guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan materi ajar atau untuk melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan (Deeteng & Pettalongi, 2024).

Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam manajemen SDM. Tanpa adanya evaluasi, pengelolaan SDM tidak akan pernah mengetahui apakah program-program yang telah dijalankan berhasil atau tidak (Prabu Mangku Negera, 2005). Oleh karena itu, penting bagi MIN 1 Lampung Timur untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan pengelolaan SDM.

Evaluasi ini mencakup evaluasi kinerja guru, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, serta evaluasi terhadap sistem pengelolaan waktu dan beban kerja.

Melalui evaluasi yang sistematis dan terencana, MIN 1 Lampung Timur dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang ada dalam manajemen SDM, serta melakukan perbaikan dan penyempurnaan yang diperlukan. Evaluasi juga dapat membantu madrasah dalam merumuskan strategi-strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam di masa yang akan datang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (Sugiyono, 2019) yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan layanan pendidikan agama Islam di MIN 1 Lampung Timur pada tahun pelajaran 2024-2025. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara holistik dan mendalam mengenai praktik-praktik manajemen SDM yang dilakukan di madrasah tersebut serta pengaruhnya terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Studi kasus dipilih karena peneliti ingin memfokuskan pada satu lembaga pendidikan tertentu untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang dihadapi, strategi yang diterapkan, dan hasil yang dicapai dalam konteks pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Handoko et al., 2024). Wawancara mendalam dilakukan terhadap berbagai pihak yang terlibat langsung dalam manajemen SDM di madrasah, termasuk kepala madrasah, guru PAI, dan tenaga kependidikan lainnya. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan mereka terkait dengan strategi pengelolaan SDM yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran agama Islam di madrasah. Selain itu, observasi juga dilakukan untuk memantau langsung kegiatan yang berkaitan dengan manajemen SDM, seperti kegiatan pelatihan guru, pembagian tugas, serta interaksi antara kepala madrasah dan guru-guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Dokumentasi juga digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dikumpulkan antara lain berupa laporan kegiatan madrasah, data tentang pelatihan atau seminar yang diadakan untuk guru, serta dokumen yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan SDM yang diterapkan oleh madrasah. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teknik analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setiap tema yang ditemukan kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola dalam praktik pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur serta kaitannya dengan kualitas layanan pendidikan agama Islam yang diberikan.

Pentingnya triangulasi dalam penelitian ini juga diakui untuk memastikan validitas data yang diperoleh (Sidiq & Choiri, 2019). Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil

wawancara dengan observasi dan dokumentasi, untuk melihat konsistensi dan keterkaitan data yang ditemukan dari berbagai sumber. Dengan pendekatan dan metode penelitian yang holistik dan triangulatif ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam di MIN 1 Lampung Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Umum MIN 1 Lampung Timur

MIN 1 Lampung Timur merupakan salah satu madrasah yang memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam. Madrasah ini mengelola sejumlah guru yang kompeten dan berdedikasi tinggi untuk memberikan pembelajaran yang terbaik bagi para siswa. Terletak di kawasan yang berkembang, MIN 1 Lampung Timur berusaha untuk terus beradaptasi dengan perkembangan zaman, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen SDM berperan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam di madrasah ini.

2. Pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur

Pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur melibatkan beberapa aspek utama yang mendukung upaya peningkatan kualitas pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin memainkan peran penting dalam merencanakan, mengatur, dan mengevaluasi seluruh kegiatan yang berkaitan dengan SDM. Dalam hal ini, manajemen SDM tidak hanya terbatas pada pengelolaan guru, tetapi juga mencakup tenaga kependidikan lain seperti staf administrasi dan teknisi pendukung yang berperan dalam memastikan kelancaran operasional madrasah.

Secara umum, manajemen SDM di MIN 1 Lampung Timur dilakukan dengan pendekatan yang sistematis. Kepala madrasah bersama dengan tim manajerial memiliki rencana pengelolaan SDM yang mencakup beberapa program penting, seperti rekrutmen, pelatihan, penempatan tugas, dan evaluasi kinerja guru. Setiap aspek tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran agama Islam yang berkualitas.

Selain itu, madrasah ini juga melakukan upaya untuk menjaga keberlanjutan peningkatan profesionalisme guru. Salah satu program yang dilakukan adalah pelatihan secara berkala bagi para guru, yang mencakup pembekalan tentang metodologi pengajaran terbaru serta pengetahuan agama yang lebih mendalam. Melalui pelatihan-pelatihan ini, diharapkan guru-guru tidak hanya memperdalam pengetahuan mereka tentang agama, tetapi juga mengembangkan keterampilan dalam menggunakan media dan teknologi dalam pengajaran.

3. Tantangan dalam Manajemen SDM di MIN 1 Lampung Timur

Meskipun terdapat berbagai upaya untuk meningkatkan manajemen SDM, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh MIN 1 Lampung Timur dalam implementasinya. Tantangan utama terletak pada keterbatasan jumlah guru yang berkualitas, keterbatasan

anggaran untuk pengembangan SDM, serta adanya ketimpangan dalam distribusi beban kerja di antara para guru.

Keterbatasan jumlah guru yang berkualitas menjadi masalah besar karena dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru-guru yang ada di MIN 1 Lampung Timur terkadang dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, karena jumlah guru yang tidak sebanding dengan jumlah siswa yang perlu diajar. Hal ini mengakibatkan guru-guru harus mengajar lebih banyak mata pelajaran atau kelas, sehingga mengurangi efektivitas pengajaran yang diberikan.

Selain itu, keterbatasan anggaran untuk program pengembangan SDM menjadi hambatan lain. Meskipun ada niat yang baik untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan seminar, keterbatasan dana sering kali membatasi frekuensi dan kualitas program-program tersebut. Hal ini membuat beberapa guru tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan perkembangan metodologi dan teknologi pembelajaran terkini.

Disamping itu, ketimpangan dalam distribusi beban kerja juga menjadi tantangan dalam manajemen SDM. Tidak jarang, beberapa guru harus menanggung beban yang lebih berat dibandingkan dengan guru lainnya, yang dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, perlu ada penataan kembali beban kerja yang lebih adil dan merata, dengan mempertimbangkan kemampuan dan beban tugas masing-masing guru.

4. Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan Agama Islam melalui Pengelolaan SDM

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, MIN 1 Lampung Timur mengembangkan beberapa strategi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam melalui pengelolaan SDM yang lebih baik. Strategi ini berfokus pada peningkatan kompetensi guru, distribusi beban kerja yang lebih adil, dan pengoptimalan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

a. Peningkatan Kompetensi Guru

Peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur. Sebagai bagian dari upaya tersebut, madrasah ini secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk guru-guru PAI. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan para guru dalam menghadapi tantangan pengajaran di era modern. Pelatihan yang diberikan tidak hanya mengenai materi ajar agama Islam, tetapi juga menyangkut penggunaan teknologi dalam pengajaran, seperti penggunaan aplikasi pembelajaran berbasis komputer atau perangkat digital lainnya.

Selain itu, madrasah juga mendorong para guru untuk mengikuti kursus dan seminar yang dapat meningkatkan pengetahuan mereka tentang pendekatan pedagogik terbaru, sehingga dapat lebih inovatif dalam mengajar. Program semacam ini memungkinkan guru untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya dan membantu siswa memahami nilai-nilai agama Islam dengan cara yang lebih menarik dan efektif.

b. Pendistribusian Beban Kerja yang Adil

Salah satu solusi yang diterapkan oleh MIN 1 Lampung Timur adalah penataan kembali distribusi beban kerja guru. Kepala madrasah secara aktif melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas dan jam mengajar yang diberikan kepada para guru. Dalam hal ini, pembagian beban kerja dilakukan dengan lebih bijaksana agar tidak ada guru yang merasa terbebani secara berlebihan. Beban kerja yang merata dan sesuai dengan kompetensi masing-masing guru akan membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan mengurangi tingkat kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi pengajaran.

c. Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran

Pentingnya pemanfaatan teknologi dalam pendidikan menjadi salah satu strategi yang diterapkan oleh MIN 1 Lampung Timur. Madrasah ini mulai mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran agama Islam, baik dalam bentuk media pembelajaran digital, aplikasi pembelajaran, maupun penggunaan platform pendidikan online. Dengan pemanfaatan teknologi, guru dapat membuat materi ajar lebih interaktif dan menarik, sehingga siswa lebih mudah memahami pelajaran agama Islam.

Teknologi juga digunakan untuk memfasilitasi proses evaluasi pembelajaran. Misalnya, penggunaan sistem manajemen pembelajaran online memungkinkan guru untuk memantau kemajuan siswa secara lebih efektif, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara keseluruhan.

5. Evaluasi Kinerja Guru

Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah evaluasi kinerja guru. Di MIN 1 Lampung Timur, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, baik melalui pengamatan langsung di kelas maupun dengan menggunakan hasil ujian atau tes. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian hasil pembelajaran, tetapi juga untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan SDM.

Evaluasi kinerja ini juga melibatkan umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan kerja. Melalui umpan balik ini, madrasah dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil evaluasi kinerja ini kemudian digunakan untuk merancang program-program pelatihan yang lebih terfokus, serta untuk menentukan penghargaan dan insentif bagi guru yang memiliki kinerja terbaik.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di MIN 1 Lampung Timur memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan agama Islam. Pengelolaan SDM yang dilakukan oleh madrasah ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja guru. Dengan adanya sistem manajemen yang terstruktur, kepala madrasah dan tim manajerial berusaha untuk memastikan bahwa para guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pendidikan agama Islam yang berkualitas. Peningkatan kualitas pendidikan agama Islam tidak hanya bergantung pada kualitas materi ajar, tetapi juga pada kualitas SDM yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Upaya peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan SDM di MIN 1 Lampung Timur. Pelatihan dan workshop yang rutin diadakan bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru agar lebih siap menghadapi tantangan pengajaran di era teknologi yang terus berkembang. Program pelatihan ini meliputi aspek metodologi pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta pemahaman lebih dalam tentang materi agama Islam. Guru-guru diberdayakan untuk tidak hanya menguasai materi agama, tetapi juga memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi secara menarik dan efektif.

Selain itu, distribusi beban kerja yang adil dan merata menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Ketimpangan beban kerja antara guru seringkali menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah berusaha melakukan penataan beban kerja dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi masing-masing guru, agar mereka dapat mengajar dengan maksimal tanpa merasa terbebani.

Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran juga merupakan langkah strategis yang diambil oleh MIN 1 Lampung Timur. Dengan memanfaatkan teknologi, baik dalam bentuk aplikasi pembelajaran maupun media digital, proses pengajaran menjadi lebih interaktif dan menarik. Teknologi juga digunakan dalam evaluasi pembelajaran, di mana guru dapat dengan mudah memantau perkembangan siswa dan memberikan umpan balik secara lebih cepat. Hal ini memungkinkan siswa untuk belajar secara lebih efektif, serta mendukung guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Secara keseluruhan, manajemen SDM yang diterapkan di MIN 1 Lampung Timur telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan agama Islam. Meskipun masih ada tantangan, seperti keterbatasan jumlah guru dan anggaran, berbagai upaya yang dilakukan oleh madrasah ini menunjukkan komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan pengelolaan SDM yang lebih baik, diharapkan MIN 1 Lampung Timur dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan agama Islam yang lebih berkualitas kepada para siswa, serta mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga memiliki karakter yang kuat berdasarkan ajaran agama Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra Oktaviani, E. (2022). Efektivitas Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *JSG: Jurnal Sang Guru*, 1(3), 164–171. <https://doi.org/10.5430/JCT.V3N2P25>
- Deeteng, A., & Pettalongi, A. (2024). Manajemen Pengambilan Keputusan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Akademik Ma'had Al-Jami'ah Uin Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen* <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/3141>
- 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_HvEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=administrasi+pendidikan&ots=Altwnj7ZGy&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>
- Hoddin, M. S. (2020). Dinamika Politik Pendidikan Islam Di Indonesia; Studi Kebijakan Pendidikan Islam Pada Masa Pra-Kemerdekaan hingga Reformasi. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.30984/JII.V14I1.1035>
- Muhaimin, Suti'ah, & Prabowo, S. L. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sek... - Google Books*. PT Kharisma Putra Utama.
- Mulyasari, I., Kompetensi, K. E., & Pegawai, K. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197. <https://doi.org/10.25157/JMR.V2I2.1786>
- 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>
- Prabu Mangku Negera, A. (2005). *Evaluasi kinerja SDM* . Rafika Aditama.
- 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
- Rohmah, W. (2016). Upaya Meningkatkan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. <http://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/7267>
- Selamat, M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL DAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Administrasi Pendidikan : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 73–86. <https://doi.org/10.25157/ADPEN.V2I1.197>
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>
- 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>