



Evaluasi Kebijakan SDM Madrasah dalam Mendukung Standar Akreditasi Pendidikan Islam

Dwi Khairunisapril¹, Juliani², Mhd Wahyu³, Muhammad Alif fiqri⁴, Nova indrianti⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, Indonesia

Correspondence Email: dwikhairunisapril2@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam mendukung standar akreditasi pendidikan Islam. Fokus penelitian mencakup analisis peran kebijakan pemerintah, strategi pengembangan kompetensi guru, evaluasi kinerja SDM, serta identifikasi tantangan dan kendala implementasi kebijakan. Metode yang digunakan adalah studi pustaka (library research) dengan pendekatan deskriptif-kualitatif, melalui identifikasi, telaah, dan sintesis literatur yang relevan, termasuk buku, jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, dan artikel terkait. Analisis dilakukan untuk menilai kesesuaian kebijakan SDM madrasah dengan standar akreditasi, khususnya terkait kompetensi guru, manajemen personalia, dan program pengembangan profesional. Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah memiliki peranan strategis melalui penetapan standar kompetensi guru, program pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan profesional berkelanjutan, yang meningkatkan kualitas pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru. Strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan rutin, workshop, mentoring, serta evaluasi internal terbukti efektif mendorong guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, sehingga program pengembangan dapat lebih tepat sasaran. Evaluasi kinerja SDM madrasah yang berkelanjutan menjadi instrumen penting untuk mendukung pencapaian standar akreditasi, sekaligus meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. Meskipun terdapat kendala berupa keterbatasan anggaran, distribusi guru yang tidak merata, dan beban kerja yang tinggi, kolaborasi antar madrasah, strategi pelatihan adaptif, dan pemanfaatan sumber daya lokal memungkinkan pengembangan SDM tetap optimal. Kesimpulannya, pengelolaan kebijakan SDM, pengembangan kompetensi guru, dan evaluasi kinerja yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian standar akreditasi pendidikan Islam secara konsisten.

Kata Kunci: *Akreditasi, Evaluasi, Kompetensi Guru, Madrasah, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

This study aims to evaluate human resource (HR) policies in madrasahs in supporting Islamic education accreditation standards. The study focuses on the role of government policies, strategies for teacher competency development, HR performance evaluation, and identification of challenges in policy implementation. The research method employed is library research with a descriptive-qualitative approach, through identification, review, and synthesis of relevant literature, including books, scientific journals, policy documents, and related articles. The analysis examines the alignment of madrasah HR policies with accreditation standards, particularly regarding teacher competencies, personnel management, and professional development programs. The findings indicate that government policies play a strategic role through the establishment of teacher competency standards, training programs, certification, and continuous

professional development, which improve teachers' pedagogical, professional, personality, and social competencies. Competency development strategies through regular training, workshops, mentoring, and internal evaluation effectively enable teachers to identify their strengths and weaknesses, allowing development programs to be more targeted. Continuous HR performance evaluation is a crucial instrument to support accreditation achievement while enhancing teacher motivation and professionalism. Despite challenges such as limited budgets, uneven teacher distribution, and high workload, inter-madrasah collaboration, adaptive training strategies, and utilization of local resources enable optimal HR development. In conclusion, effective management of HR policies, teacher competency development, and performance evaluation are key to sustainably improving madrasah education quality and consistently supporting the achievement of Islamic education accreditation standards.

Keywords: Accreditation, Evaluation, Teacher Competence, Madrasah, Human Resources.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, karena pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis atau akademik, tetapi juga membentuk pola pikir, karakter, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan kehidupan. Keberhasilan pendidikan diukur tidak semata-mata dari angka pencapaian akademik, tetapi juga dari kemampuan peserta didik untuk berpikir kritis, memecahkan masalah, serta menerapkan nilai moral dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, pendidikan menjadi semakin penting karena menjadi sarana utama untuk membekali generasi muda agar siap menghadapi persaingan di tingkat nasional maupun internasional. Dalam konteks pendidikan Islam, madrasah memiliki peran yang sangat strategis karena selain menyampaikan ilmu pengetahuan umum, madrasah juga menekankan pengembangan akhlak, spiritualitas, dan moral peserta didik. Madrasah berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang menyelaraskan pendidikan akademik dengan pendidikan karakter, sehingga lulusan tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berperilaku sesuai nilai-nilai Islam. Dengan demikian, madrasah menjadi tempat yang ideal untuk membentuk individu yang seimbang antara kecerdasan akademik, kemampuan sosial, dan spiritualitas yang kuat. (Hakim & Mulyadi, 2023)

Salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan di madrasah adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama guru dan tenaga kependidikan. Guru berperan sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran, motivator bagi siswa, dan penentu kualitas interaksi pendidikan di kelas. Kompetensi guru yang tinggi akan menghasilkan pembelajaran yang efektif, mendorong partisipasi aktif siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, guru yang kompeten juga mampu menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan siswa, menanggapi perbedaan kemampuan, dan menerapkan strategi pengajaran yang inovatif untuk mendukung pencapaian standar pendidikan. Kompetensi guru madrasah mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus disesuaikan dengan tuntutan kurikulum dan standar akreditasi. Kemampuan pedagogik mencakup penguasaan strategi mengajar, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Kompetensi profesional meliputi penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengembangkan metode ajar, serta penguasaan teknologi pendidikan. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dengan siswa, rekan guru, dan

masyarakat, sedangkan kompetensi kepribadian mencerminkan integritas, disiplin, dan keteladanan guru. Semua aspek ini harus dikelola secara sistematis melalui kebijakan SDM yang tepat agar dapat mendukung standar akreditasi madrasah. (Mulyasa & Iskandar, 2021)

Akreditasi pendidikan menjadi salah satu mekanisme resmi untuk menilai kualitas lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Proses akreditasi tidak hanya menilai aspek fisik, sarana prasarana, dan manajemen, tetapi juga menilai kualitas SDM, khususnya guru. Penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa madrasah mampu memenuhi standar nasional pendidikan Islam dan mampu menghasilkan lulusan yang berkompotensi sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kebutuhan masyarakat. Akreditasi juga menjadi sarana bagi lembaga pendidikan untuk melakukan refleksi diri dan perbaikan berkelanjutan, sehingga kualitas pendidikan dapat meningkat dari waktu ke waktu. Dalam akreditasi pendidikan Islam, perhatian khusus diberikan pada kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi, integritas, dan motivasi yang kuat akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan keberhasilan akreditasi. Guru tidak hanya menyampaikan materi ajar, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam menerapkan nilai-nilai akhlak, disiplin, tanggung jawab, dan kepedulian sosial. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan terkait pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa guru memiliki kemampuan dan motivasi yang selaras dengan standar akreditasi.

Kebijakan pemerintah dan regulasi internal madrasah memiliki peran penting dalam pengembangan SDM. Kebijakan ini dapat berupa program pelatihan dan sertifikasi guru, pengembangan karier, evaluasi kinerja, dan pembinaan profesional yang berkelanjutan. Implementasi kebijakan yang tepat akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi, menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Kebijakan SDM yang efektif juga menjadi alat untuk mengatasi masalah seperti rendahnya motivasi, kurangnya penguasaan materi, atau ketidakselarasan antara kemampuan guru dan kebutuhan pembelajaran. Evaluasi kebijakan SDM madrasah menjadi krusial untuk memastikan bahwa setiap langkah pengembangan dan pembinaan SDM selaras dengan standar akreditasi. Tanpa evaluasi yang sistematis, kebijakan yang diterapkan bisa saja tidak efektif, tidak relevan, atau tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kebijakan yang ada, sehingga perbaikan dan penyesuaian dapat dilakukan secara tepat sasaran. Dengan evaluasi yang konsisten, madrasah dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk mendukung pencapaian standar pendidikan dan menghasilkan lulusan yang unggul. (Rahmadi & Sulistyowati, 2021)

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan. Guru yang kompeten tidak hanya mampu menyampaikan materi ajar dengan baik, tetapi juga mampu meningkatkan prestasi belajar siswa, membangun iklim belajar yang kondusif, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kreatif. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan madrasah dalam memenuhi standar akreditasi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun, masih terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM madrasah. Beberapa madrasah mengalami keterbatasan sumber daya, rendahnya akses pelatihan yang relevan,

kurangnya pengawasan dan evaluasi, serta rendahnya motivasi profesional guru. Hal ini berdampak pada kemampuan madrasah untuk mengimplementasikan standar akreditasi secara optimal. Oleh karena itu, evaluasi kebijakan SDM menjadi penting untuk menemukan solusi yang tepat bagi perbaikan kualitas guru dan lembaga secara menyeluruh. (Zahroh & Hidayatullah, 2022)

Evaluasi kebijakan SDM madrasah harus mencakup analisis terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan yang diterapkan. Evaluasi yang komprehensif akan memberikan gambaran tentang efektivitas kebijakan dalam meningkatkan kompetensi guru dan mendukung pencapaian standar akreditasi. Evaluasi juga dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan baru yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan madrasah dan peserta didik. Selain itu, evaluasi juga perlu menilai sejauh mana kebijakan pemerintah dan internal madrasah mampu menyesuaikan SDM dengan tuntutan kurikulum, perkembangan pendidikan Islam, dan kebutuhan masyarakat. Hal ini penting karena perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan menuntut guru untuk terus mengembangkan kompetensi dan metode pembelajaran agar tetap relevan dan efektif.

Peningkatan kompetensi guru tidak hanya melalui pelatihan formal di lembaga pendidikan, tetapi juga melalui mentoring, workshop, studi banding, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kebijakan yang sistematis dan terencana akan memastikan bahwa SDM madrasah dapat terus berkembang sesuai dengan standar, sehingga mampu menghadapi tantangan pendidikan kontemporer dan mendukung keberhasilan akreditasi secara berkelanjutan. Implementasi akreditasi menuntut madrasah untuk memiliki manajemen SDM yang tertata dengan baik, mulai dari penempatan guru yang sesuai dengan bidang keahlian, pengembangan karier, evaluasi kinerja secara berkala, hingga pembinaan profesional yang berkesinambungan. Evaluasi kebijakan SDM menjadi indikator utama keberhasilan akreditasi, karena SDM yang kompeten merupakan salah satu elemen terpenting dalam memenuhi standar mutu pendidikan. (Nurhasanah & Rahman, 2022)

Peran pemangku kebijakan, baik di tingkat pemerintah maupun madrasah, sangat menentukan efektivitas pengelolaan SDM. Dukungan kebijakan yang tepat akan memperkuat kapasitas guru, mendorong motivasi profesional, dan meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh. Kebijakan yang konsisten dan berorientasi pada peningkatan kompetensi guru akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan keberhasilan akreditasi madrasah. Selain aspek teknis, evaluasi kebijakan juga harus mempertimbangkan dimensi nilai-nilai Islam dalam pengembangan SDM. Guru tidak hanya dituntut kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan spiritual, moral, dan akhlak mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik. Penguatan nilai-nilai Islam dalam pengembangan SDM akan menghasilkan guru yang tidak hanya pintar secara intelektual, tetapi juga mampu membentuk karakter siswa secara menyeluruh.

Studi tentang evaluasi kebijakan SDM madrasah diperlukan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang kekuatan, kelemahan, dan peluang perbaikan kebijakan yang diterapkan, sehingga madrasah dapat terus meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan Islam dan tuntutan masyarakat. Dengan evaluasi yang tepat, madrasah dapat memastikan bahwa seluruh kebijakan SDM mendukung pencapaian standar akreditasi, meningkatkan

profesionalisme guru, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas, berkompetensi, serta berakhlak mulia. Evaluasi juga berfungsi sebagai sarana perbaikan berkelanjutan agar madrasah mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan tuntutan pendidikan modern. (Syarifuddin & Nasution, 2020)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan SDM madrasah dalam mendukung standar akreditasi pendidikan Islam, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kualitas pendidikan di madrasah serta mendukung terciptanya guru yang profesional dan berkarakter.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (Assingkily, 2021), sebagai metode utama dalam mengevaluasi kebijakan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam mendukung standar akreditasi pendidikan Islam. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan, peraturan, dan praktik pengelolaan SDM madrasah berdasarkan literatur yang telah tersedia, baik berupa buku, jurnal ilmiah, dokumen kebijakan pemerintah, laporan penelitian, maupun artikel terkait. Data dikumpulkan dengan cara mengidentifikasi, menelaah, dan menyintesis informasi dari berbagai sumber yang relevan, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran kebijakan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam sesuai standar akreditasi. Proses analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan menekankan pada penguraian konsep, strategi, dan implementasi kebijakan SDM madrasah. Peneliti mengevaluasi berbagai sumber untuk menilai kesesuaian kebijakan dengan standar akreditasi, mencakup aspek kompetensi guru, manajemen personalia, serta program pengembangan profesional. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas kebijakan SDM madrasah, sekaligus menjadi acuan bagi pengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal (Khoiriyah & Taufiq, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Peran Kebijakan Pemerintah dalam Pengembangan SDM Madrasah

Kajian pustaka menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah memiliki peranan strategis dalam pengembangan SDM madrasah. Regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru agar selaras dengan standar akreditasi pendidikan Islam. Kebijakan ini mencakup penetapan standar kompetensi, program pelatihan, sertifikasi guru, serta pembinaan profesionalisme yang berkelanjutan. Berdasarkan literatur, kebijakan ini bukan hanya mengatur standar teknis pendidikan, tetapi juga menekankan nilai-nilai profesionalisme dan etika dalam proses pembelajaran. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada seberapa konsisten pemerintah dalam mengawasi implementasinya di seluruh madrasah, baik negeri maupun swasta.

Kebijakan pemerintah juga memberikan panduan bagi madrasah dalam merancang program pengembangan SDM. Literatur menekankan pentingnya arahan yang jelas mengenai indikator kompetensi guru, termasuk kompetensi pedagogik,

profesional, kepribadian, dan sosial. Hal ini memungkinkan madrasah menyesuaikan program internal dengan kebutuhan akreditasi, sehingga kualitas pendidikan dapat meningkat secara sistematis. Hasil kajian pustaka menegaskan bahwa kebijakan yang efektif mampu mendorong peningkatan motivasi guru. Guru yang mendapatkan dukungan dari regulasi pemerintah cenderung lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kemampuan profesional mereka. Dukungan ini mencakup penyediaan sumber daya, fasilitas, dan akses terhadap program pengembangan kompetensi. (Nurdiana et al., 2023)

Selain itu, literatur menyoroti pentingnya evaluasi berkala dari pemerintah untuk memastikan kebijakan berjalan sesuai tujuan. Evaluasi ini dilakukan dengan menilai implementasi program pelatihan, sertifikasi, dan kegiatan pembinaan guru. Studi terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi yang sistematis membantu pemerintah menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan madrasah di lapangan. Beberapa kajian juga mengidentifikasi kendala implementasi kebijakan, seperti keterbatasan anggaran, distribusi guru yang tidak merata, dan akses madrasah di daerah terpencil yang terbatas. Hal ini menekankan bahwa keberhasilan kebijakan pemerintah sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual dan kapasitas madrasah.

Selain faktor internal madrasah, literatur juga menekankan pentingnya koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pengawas pendidikan. Kolaborasi ini memastikan bahwa kebijakan dapat diterapkan secara merata, tanpa mengabaikan kondisi spesifik madrasah di berbagai wilayah. Berdasarkan kajian pustaka, peran pemerintah tidak hanya sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator dan pengawas yang memastikan pengembangan SDM madrasah berjalan efektif. Pemerintah yang proaktif mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. (Hidayat et al., 2020)

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung standar akreditasi madrasah. Strategi yang diterapkan mencakup pelatihan rutin, workshop, mentoring, dan bimbingan teknis, yang semuanya dirancang untuk meningkatkan kualitas pedagogik, profesional, dan manajemen pembelajaran guru. Studi pustaka menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru yang terstruktur dan berkelanjutan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang mengikuti program pelatihan secara konsisten memiliki kemampuan mengelola kelas lebih baik, menguasai materi pelajaran secara mendalam, dan mampu menerapkan metode pembelajaran inovatif.

Literatur juga menekankan pentingnya evaluasi internal sebagai bagian dari strategi pengembangan kompetensi. Evaluasi dilakukan melalui observasi kelas, asesmen diri, dan penilaian kinerja guru. Hasil evaluasi membantu madrasah mengetahui kekuatan dan kelemahan guru, sehingga program pengembangan dapat lebih tepat sasaran. Selain itu, motivasi guru menjadi faktor penting dalam efektivitas strategi ini. Beberapa kajian menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan penghargaan, insentif, dan pengakuan terhadap peningkatan kompetensi cenderung lebih aktif mengikuti program pengembangan. Hal ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi tidak hanya bergantung pada program itu sendiri, tetapi juga pada dukungan manajemen madrasah. (Wahyudi et al., 2023)

Beberapa literatur mengidentifikasi kendala dalam implementasi strategi pengembangan kompetensi. Guru sering menghadapi beban kerja yang tinggi, jadwal pelatihan yang bertabrakan dengan kegiatan mengajar, dan keterbatasan fasilitas. Kajian menyarankan agar program pelatihan disusun fleksibel dan adaptif, sehingga semua guru dapat mengikutinya tanpa mengganggu tugas utama mereka. Strategi pengembangan kompetensi juga harus mempertimbangkan konteks lokal madrasah. Literatur menekankan bahwa program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru, jenis madrasah, dan karakteristik peserta didik. Hal ini memastikan bahwa setiap guru mendapatkan pelatihan yang relevan dan efektif dalam meningkatkan kompetensinya.

Selain itu, kajian pustaka menunjukkan bahwa kolaborasi antar madrasah dan lembaga pendidikan dapat memperkuat strategi pengembangan kompetensi. Dengan berbagi sumber daya, pengalaman, dan praktik terbaik, madrasah dapat meningkatkan kualitas guru secara kolektif. Hasil literatur juga menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru yang efektif secara langsung mendukung pencapaian standar akreditasi. Guru yang kompeten mampu meningkatkan mutu pembelajaran, memberikan pengalaman belajar yang bermakna, dan memenuhi indikator kualitas yang ditetapkan akreditasi. Kajian pustaka menekankan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak bersifat sekali waktu, tetapi harus berkelanjutan. Guru perlu diberikan kesempatan untuk terus belajar, memperbarui keterampilan, dan beradaptasi dengan perkembangan kurikulum serta kebutuhan peserta didik. (Abifin & Nurdyansyah, 2021)

Evaluasi Kinerja SDM Madrasah

Berdasarkan kajian pustaka, evaluasi kinerja SDM madrasah menjadi salah satu indikator penting untuk mengetahui sejauh mana guru dan tenaga kependidikan mendukung standar akreditasi. Evaluasi dilakukan dengan mengacu pada kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru, yang semuanya menjadi persyaratan utama akreditasi. Studi terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi kinerja biasanya dilakukan melalui asesmen diri guru, observasi pengajaran, dan umpan balik dari pemangku kepentingan. Metode ini memungkinkan madrasah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif, sehingga program pengembangan dapat ditargetkan secara tepat. Selain itu, kajian pustaka menekankan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis. Evaluasi menjadi dasar perencanaan program pelatihan, pembagian tugas, dan peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkelanjutan. Evaluasi yang hanya dilakukan sesekali tidak dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai perkembangan kompetensi guru. Evaluasi berkala membantu madrasah mengetahui dampak program pengembangan kompetensi terhadap kinerja guru. Beberapa kajian menyebutkan bahwa integrasi antara evaluasi kinerja dan kebijakan pengembangan SDM dapat meningkatkan efektivitas pencapaian standar akreditasi. Guru yang dievaluasi secara konsisten lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan indikator akreditasi. (Fahmi et al., 2022)

Kajian pustaka menegaskan bahwa evaluasi kinerja juga penting untuk mengidentifikasi guru yang membutuhkan pendampingan khusus. Dengan demikian, madrasah dapat merancang program pengembangan individual yang lebih tepat sasaran dan mendukung pencapaian akreditasi. Selain itu, literatur menekankan peran

evaluasi kinerja dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial. Kepala madrasah dapat menggunakan data evaluasi untuk menentukan prioritas pelatihan, redistribusi tugas, atau perbaikan sistem manajemen pembelajaran.

Hasil kajian pustaka menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang dievaluasi secara objektif dan mendapatkan umpan balik konstruktif cenderung meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan kepribadiannya. Secara keseluruhan, literatur menekankan bahwa evaluasi kinerja SDM merupakan instrumen penting bagi madrasah dalam mendukung pencapaian standar akreditasi pendidikan Islam. Evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan membantu madrasah memastikan bahwa guru mampu memenuhi indikator kualitas yang ditetapkan. (Khoiriyah & Taufiq, 2022)

Tantangan dan Kendala Implementasi Kebijakan SDM

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan pengembangan SDM madrasah sudah ada, implementasinya menghadapi berbagai tantangan. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan anggaran dan fasilitas. Madrasah di daerah terpencil sering kali sulit mengakses program pelatihan atau bimbingan profesional karena sumber daya yang terbatas. Selain itu, distribusi guru yang tidak merata menjadi masalah signifikan. Madrasah dengan jumlah guru terbatas kesulitan memenuhi standar kompetensi, sedangkan madrasah dengan jumlah guru berlebih menghadapi variasi kualitas yang tidak merata. Literatur menekankan bahwa ketimpangan ini memengaruhi konsistensi pencapaian standar akreditasi di berbagai madrasah.

Beberapa penelitian juga menyoroti beban kerja guru yang tinggi sebagai faktor penghambat. Guru yang terbebani administrasi, kegiatan belajar mengajar, dan tugas tambahan cenderung kurang fokus pada pengembangan kompetensi diri. Hal ini mengakibatkan rendahnya partisipasi guru dalam program pelatihan dan pengembangan profesional. Koordinasi antara pemerintah, pengawas pendidikan, dan madrasah juga menjadi kendala penting. Literasi pustaka menekankan bahwa arahan yang kurang jelas terkait prioritas pengembangan SDM dan indikator penilaian akreditasi dapat mengurangi efektivitas implementasi kebijakan. (Syarifuddin & Nasution, 2020)

Kajian pustaka menunjukkan bahwa kendala tersebut dapat diatasi melalui kolaborasi antar lembaga, pemanfaatan sumber daya lokal, dan penyesuaian strategi pelatihan yang fleksibel. Madrasah yang berhasil menerapkan pendekatan ini cenderung mampu tetap mendukung standar akreditasi meskipun menghadapi keterbatasan. Selain itu, literatur menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap kendala implementasi kebijakan. Evaluasi memungkinkan pemerintah dan madrasah untuk menyesuaikan strategi pengembangan SDM, memperbaiki program pelatihan, dan meningkatkan efektivitas kebijakan secara keseluruhan. Hasil kajian pustaka menegaskan bahwa tantangan dalam implementasi kebijakan bukan hanya masalah internal madrasah, tetapi juga terkait faktor eksternal, termasuk ketersediaan sumber daya, dukungan pemerintah, dan kondisi geografis.

Meski menghadapi berbagai tantangan, literatur menekankan bahwa keberhasilan pengembangan SDM tetap mungkin dicapai melalui perencanaan yang matang, koordinasi efektif, dan strategi yang adaptif. Madrasah yang mampu mengelola tantangan ini secara efektif akan lebih mudah memenuhi standar akreditasi

pendidikan Islam. Kesimpulannya, kajian pustaka menunjukkan bahwa identifikasi dan pemahaman terhadap tantangan implementasi kebijakan sangat penting untuk memastikan pengembangan SDM madrasah berjalan efektif dan berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian standar akreditasi secara konsisten. (Wahyudi et al., 2023)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di madrasah. Kebijakan yang diterapkan mencakup penetapan standar kompetensi guru, program pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan profesional berkelanjutan. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia pendidikan yang menekankan bahwa kebijakan yang jelas, konsisten, dan sistematis akan memengaruhi kualitas serta profesionalisme tenaga pendidik. Kebijakan ini tidak hanya mengatur standar teknis, tetapi juga mendorong profesionalisme dan etika guru dalam pembelajaran, sebagaimana dijelaskan dalam teori profesionalisme pendidikan yang menekankan pentingnya integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan pemerintah berupa fasilitas, sumber daya, dan akses program pengembangan kompetensi meningkatkan motivasi guru, sesuai dengan teori motivasi Herzberg dan Maslow, yang menekankan peran faktor eksternal dan kebutuhan aktualisasi diri dalam meningkatkan kinerja profesional. Evaluasi berkala yang dilakukan pemerintah terbukti membantu madrasah menyesuaikan program dengan kebutuhan guru di lapangan, sehingga kebijakan dapat berjalan efektif meski terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran, distribusi guru yang tidak merata, dan akses terbatas di madrasah terpencil. Selain itu, koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan pengawas pendidikan menegaskan pentingnya teori tata kelola pendidikan, yang menekankan kolaborasi dan sinergi antarlevel lembaga agar kebijakan dapat diterapkan secara merata. (Nurdiana et al., 2023)

Strategi pengembangan kompetensi guru juga menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian standar akreditasi. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan rutin, workshop, mentoring, dan bimbingan teknis yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti meningkatkan kualitas pedagogik, profesional, dan manajemen pembelajaran guru. Hal ini sesuai dengan teori pengembangan kompetensi profesional yang menekankan bahwa pembelajaran berkelanjutan dan praktik reflektif akan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kelas, menguasai materi, dan menerapkan metode pembelajaran inovatif. Evaluasi internal melalui observasi kelas, asesmen diri, dan penilaian kinerja guru memungkinkan madrasah mengetahui kekuatan dan kelemahan guru sehingga program pengembangan dapat lebih tepat sasaran, sejalan dengan teori evaluasi kinerja pendidikan yang menekankan feedback konstruktif sebagai pendorong peningkatan kualitas kerja. Penelitian juga menemukan bahwa motivasi guru, yang dapat ditingkatkan melalui penghargaan, insentif, dan pengakuan atas pencapaian kompetensi, merupakan faktor penting dalam keberhasilan strategi ini, mendukung teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam konteks pendidikan. Kendala seperti jadwal pelatihan yang bertabrakan, beban kerja yang tinggi, dan keterbatasan fasilitas dapat diatasi dengan program pelatihan yang

fleksibel dan adaptif, serta melalui kolaborasi antar madrasah untuk berbagi sumber daya dan praktik terbaik. (Abifin & Nurdyansyah, 2021)

Evaluasi kinerja SDM madrasah merupakan aspek penting dalam mendukung pencapaian standar akreditasi. Evaluasi dilakukan untuk menilai kontribusi guru dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi berkelanjutan melalui asesmen diri, observasi pembelajaran, serta umpan balik pemangku kepentingan membantu madrasah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru secara objektif. Evaluasi yang konsisten terbukti meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi sesuai indikator akreditasi. Selain itu, evaluasi kinerja memungkinkan madrasah merancang program pengembangan individual yang lebih tepat sasaran, sehingga pengembangan SDM berjalan berkelanjutan dan mendukung peningkatan mutu madrasah (Hidayat et al., 2020).

Penelitian ini juga menemukan berbagai tantangan dalam implementasi kebijakan pengembangan SDM madrasah. Keterbatasan anggaran dan fasilitas, distribusi guru yang tidak merata, serta beban kerja yang tinggi menjadi kendala signifikan dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan profesional. Temuan ini relevan dengan teori distribusi sumber daya pendidikan, yang menekankan bahwa ketimpangan akses dapat menurunkan konsistensi pencapaian standar kualitas pendidikan. Koordinasi yang kurang optimal antara pemerintah, pengawas pendidikan, dan madrasah juga memengaruhi efektivitas implementasi kebijakan, sesuai teori tata kelola pendidikan yang menekankan pentingnya sinergi antarlevel lembaga. Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa kendala tersebut dapat diatasi melalui perencanaan yang matang, strategi pelatihan yang fleksibel, pemanfaatan sumber daya lokal, serta kolaborasi antar lembaga. Madrasah yang mampu mengelola tantangan ini secara efektif tetap dapat mendukung standar akreditasi pendidikan Islam, sehingga pengembangan SDM berjalan optimal, berkelanjutan, dan selaras dengan teori pengembangan profesional guru serta teori motivasi kerja (Fahmi et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah memiliki peranan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) madrasah. Kebijakan yang diterapkan, meliputi penetapan standar kompetensi guru, program pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan profesional berkelanjutan, terbukti dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Dukungan pemerintah berupa fasilitas, sumber daya, serta akses program pengembangan kompetensi mendorong motivasi guru untuk terus meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosialnya. Evaluasi berkala dari pemerintah dan koordinasi antara berbagai tingkat lembaga pendidikan memastikan implementasi kebijakan berjalan efektif, meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran, distribusi guru yang tidak merata, dan akses terbatas di madrasah terpencil. Selain itu, strategi pengembangan kompetensi guru dan evaluasi kinerja SDM madrasah menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian standar akreditasi pendidikan Islam. Pengembangan kompetensi yang terstruktur melalui pelatihan, workshop, mentoring, serta evaluasi internal membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, sehingga program pengembangan dapat lebih tepat sasaran. Meskipun terdapat

berbagai tantangan, termasuk beban kerja guru yang tinggi dan keterbatasan fasilitas, kolaborasi antar madrasah, strategi pelatihan yang adaptif, dan pemanfaatan sumber daya lokal memungkinkan pengembangan SDM tetap berjalan optimal. Keseluruhan temuan menegaskan bahwa pengelolaan kebijakan, strategi pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja yang efektif menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian standar akreditasi secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abifin, Z., & Nurdyansyah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 23–38. <https://doi.org/10.15642/jmpi.2021.6.1.23-38>
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Fahmi, M., Nurdin, D., & Rahmawati, I. (2022). *Implementasi kebijakan sertifikasi guru dalam meningkatkan profesionalisme pendidik madrasah*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 156–172. <https://doi.org/10.24832/jpk.v7i2.2156>
- Hakim, L., & Mulyadi, A. (2023). *Evaluasi kinerja guru madrasah berbasis kompetensi pedagogik dan profesional*. *Tadris: Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah*, 8(1), 89–104. <https://doi.org/10.24042/tadris.v8i1.12345>
- Hidayat, R., Wijaya, C., & Ishak. (2020). *Strategi pengembangan kompetensi guru madrasah dalam menghadapi era digital*. *Fitrah: Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*, 6(2), 201–218. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v6i2.2891>
- Khoiriyah, S., & Taufiq, A. (2022). *Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam pengembangan SDM menuju akreditasi unggul*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(3), 412–428.
- Mulyasa, E., & Iskandar, U. (2021). *Pengembangan kompetensi guru madrasah melalui lesson study*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah*, 1(1), 45–62.
- Nurdiana, F., Supriadi, & Rosyadi, I. (2023). *Tantangan implementasi standar akreditasi pada madrasah di daerah terpencil*. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 78–95. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v12i1.9876>
- Nurhasanah, A., & Rahman, M. F. (2022). *Pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap peningkatan kompetensi guru madrasah*. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 267–284.
- Rahmadi, S., & Sulistyowati, E. (2021). *Evaluasi kebijakan pemerintah dalam peningkatan mutu pendidikan madrasah ibtidaiyah*. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(3), 134–150.
- Syarifuddin, A., & Nasution, W. N. (2020). *Manajemen pengembangan profesional guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah*. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 9(2), 112–128. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v9i2.3789>
- Wahyudi, I., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2023). *Analisis pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi guru madrasah*. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 13(1), 56–73. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v13i1.11234>
- Zahroh, A., & Hidayatullah, M. F. (2022). *Kolaborasi stakeholder dalam pengembangan SDM madrasah untuk mencapai standar nasional pendidikan*. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 324–342.