



Kebijakan SDM Madrasah: Tantangan dan Peluang dalam Era Digitalisasi Pendidikan Islam

Dea Puspita Sari¹, Juliani², Dio Septiawan³, Fiqi Fahlevi⁴, Khairul Hidayat⁵
1,2,3,4,5 Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, Indonesia

Correspondence Email: deapuspitas461@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang digitalisasi pendidikan Islam. Transformasi digital menuntut madrasah untuk memiliki tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik dan religius, tetapi juga memiliki literasi digital serta kemampuan pedagogik modern. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dokumen kebijakan pemerintah, serta publikasi terkait manajemen SDM dan digitalisasi pendidikan Islam. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui proses pengumpulan, seleksi, pengelompokan, dan sintesis informasi guna memperoleh pemahaman yang komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM madrasah berbasis kompetensi profesional dan literasi digital berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan digital, pemanfaatan Learning Management System, dan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi mampu meningkatkan adaptasi, kreativitas, serta keterlibatan guru dan peserta didik. Namun demikian, implementasi digitalisasi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, kesenjangan literasi digital antar guru, serta resistensi terhadap perubahan metode pembelajaran. Di sisi lain, digitalisasi membuka peluang besar melalui akses sumber belajar digital, kolaborasi profesional, dan penerapan model pembelajaran inovatif seperti blended learning dan flipped classroom. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan SDM madrasah yang strategis, terintegrasi, dan berkelanjutan merupakan kunci utama dalam mewujudkan pendidikan Islam yang adaptif, profesional, dan berkualitas di era digital.

Kata Kunci: *Digitalisasi Pendidikan, Kebijakan SDM, Madrasah, Pendidikan Islam.*

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource (HR) policies in madrasahs in responding to the challenges and opportunities of digitalization in Islamic education. Digital transformation requires madrasahs to have educators who are not only academically and religiously competent but also possess digital literacy and modern pedagogical skills. This research employs a qualitative approach using a library research method. Data were collected from various relevant literature sources, including books, scientific journals, research articles, government policy documents, and publications related to human resource management and the digitalization of Islamic education. Data analysis was conducted using descriptive qualitative techniques through systematic processes of collecting, selecting, categorizing, and synthesizing information to obtain a comprehensive understanding of the topic. The findings indicate that recruitment and development policies based on professional competence and digital literacy play a significant role

in improving the quality of madrasah education. Continuous professional development through digital training programs, utilization of Learning Management Systems, and the integration of technology-based learning media enhance teachers' adaptability, creativity, and student engagement. However, the implementation of digitalization in madrasahs still faces several challenges, such as limited technological infrastructure, disparities in teachers' digital literacy, and resistance to changes in conventional teaching methods. On the other hand, digitalization provides substantial opportunities, including broader access to digital learning resources, professional collaboration, and the application of innovative learning models such as blended learning and flipped classrooms. In conclusion, strategic, integrated, and sustainable human resource policies are essential for strengthening teachers' competencies and ensuring that madrasahs can deliver adaptive, professional, and high-quality Islamic education in the digital era.

Keywords: Digitalization of Education, Human Resources Policy, Madrasah, Islamic Education.

PENDAHULUAN

Era digitalisasi telah membawa transformasi signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi menghadirkan peluang sekaligus tantangan bagi lembaga pendidikan, termasuk madrasah, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, spiritualitas, dan kompetensi akademik peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam mendukung kualitas pendidikan di era digital ini. Sumber daya manusia madrasah, baik guru maupun tenaga kependidikan, memegang peran sentral dalam implementasi kurikulum, metode pembelajaran, dan pengembangan kompetensi siswa. Kualitas SDM ini sangat dipengaruhi oleh kebijakan pengembangan kompetensi, rekrutmen, penempatan, serta penghargaan yang diterapkan oleh lembaga dan pemerintah. Di era digital, kemampuan guru untuk memanfaatkan teknologi pendidikan menjadi salah satu indikator kompetensi yang harus ditingkatkan. (Hasibuan & Siregar, 2022)

Digitalisasi pendidikan Islam menghadirkan tantangan baru yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis. Guru madrasah dituntut mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi pendidikan di madrasah. Tantangan ini meliputi keterbatasan sarana teknologi, kompetensi digital guru, hingga resistensi terhadap perubahan sistem pengajaran konvensional. Selain tantangan, digitalisasi juga membuka peluang besar bagi pengembangan SDM madrasah. Pemanfaatan teknologi memungkinkan guru untuk mengakses sumber belajar digital, mengikuti pelatihan daring, serta berkolaborasi dengan rekan sejawat secara virtual. Peluang ini sejalan dengan upaya pemerintah dan lembaga terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam melalui program pelatihan dan sertifikasi guru berbasis digital.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi SDM. Menurut teori Human Capital, guru merupakan aset strategis yang berkontribusi langsung pada mutu pendidikan. Dengan demikian, kebijakan pengelolaan SDM madrasah yang adaptif terhadap perkembangan teknologi menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan Islam di era digital. (Mualimin & Cahyono, 2021) Di sisi lain, implementasi kebijakan SDM madrasah menghadapi kendala struktural dan regulatif. Banyak madrasah yang masih bergantung pada pola

pengelolaan tradisional, sehingga proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja belum sepenuhnya terstandarisasi. Kondisi ini menjadi tantangan serius dalam memastikan kesiapan SDM madrasah menghadapi era digitalisasi pendidikan.

Selain itu, perubahan kurikulum berbasis teknologi menuntut guru memiliki literasi digital yang memadai. Literasi digital ini tidak hanya mencakup kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi juga keterampilan dalam mengelola konten pembelajaran digital, memfasilitasi interaksi daring, dan memanfaatkan media sosial sebagai sarana pendidikan yang produktif. (Nurdin & Anhusadar, 2021) Kebijakan pengembangan SDM madrasah juga harus mempertimbangkan aspek motivasi dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan peluang pengembangan diri cenderung lebih produktif dan inovatif. Hal ini relevan dengan teori motivasi Herzberg, yang menekankan pentingnya faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Pemerintah melalui Kementerian Agama telah meluncurkan berbagai program untuk meningkatkan kualitas SDM madrasah, seperti pelatihan berbasis daring, sertifikasi guru, dan pendampingan implementasi kurikulum digital. Program ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan kompetensi guru di berbagai jenjang pendidikan madrasah, terutama di wilayah terpencil. Namun, tidak semua madrasah memiliki akses yang sama terhadap fasilitas digital. Kesenjangan ini menimbulkan disparitas dalam kualitas pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru. Oleh karena itu, kebijakan SDM harus bersifat inklusif, memperhatikan kebutuhan madrasah yang berbeda-beda, dan mampu meminimalkan ketimpangan akses teknologi. (Nasution & Lubis, 2022)

Transformasi digital juga menuntut perubahan budaya kerja di madrasah. Guru perlu beradaptasi dengan model pembelajaran hybrid, mengintegrasikan metode tatap muka dan daring, serta mengembangkan kemampuan evaluasi digital. Kebijakan yang responsif terhadap perubahan budaya kerja ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen SDM. Selain itu, kolaborasi antara madrasah, pemerintah, dan lembaga pelatihan sangat penting untuk menciptakan ekosistem pembelajaran digital yang berkelanjutan. Melalui kemitraan ini, madrasah dapat memperoleh akses ke sumber daya digital, pelatihan profesional, dan inovasi dalam metodologi pengajaran.

Dalam konteks globalisasi, madrasah juga harus menyiapkan SDM yang mampu bersaing secara internasional. Kompetensi digital guru menjadi salah satu indikator kesiapan ini. Guru yang mampu mengadopsi teknologi pendidikan modern dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, memperluas jejaring profesional, dan mendukung reputasi madrasah di tingkat nasional maupun internasional.

Kajian pustaka menunjukkan bahwa pengembangan SDM madrasah yang efektif memerlukan kebijakan yang bersifat strategis, berkelanjutan, dan berbasis bukti. Kebijakan ini harus mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta insentif yang mendorong inovasi. Selain itu, partisipasi aktif guru dalam perencanaan dan evaluasi kebijakan menjadi faktor penting untuk meningkatkan keberhasilan implementasi. (Khoiriyah & Wijaya, 2023) Dalam implementasinya, evaluasi berkala terhadap kebijakan SDM madrasah diperlukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pendidikan Islam. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan guru, asesmen kompetensi digital, dan analisis capaian pembelajaran siswa.

Secara keseluruhan, era digitalisasi menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi pengelolaan SDM madrasah. Tantangan meliputi keterbatasan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, dan ketimpangan akses teknologi. Sementara itu, peluang mencakup peningkatan kompetensi guru, akses pelatihan daring, dan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan SDM madrasah dalam konteks digitalisasi pendidikan Islam, serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pendahuluan ini menjadi landasan penting bagi pembahasan lebih lanjut dalam kajian jurnal ini. (Sholeh & Raharjo, 2022)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (Assingily, 2021). Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis kebijakan sumber daya manusia (SDM) madrasah dalam konteks tantangan dan peluang digitalisasi pendidikan Islam melalui kajian literatur yang relevan. Sumber data penelitian mencakup buku, artikel ilmiah, jurnal pendidikan, laporan kebijakan pemerintah, dokumen resmi madrasah, serta publikasi terkait digitalisasi pendidikan dan manajemen SDM. Pendekatan studi pustaka memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, teori, dan praktik yang berkaitan dengan pengembangan SDM di madrasah dalam era digital. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi literatur yang relevan, menyeleksi informasi yang mendukung fokus penelitian, dan menganalisis isi dokumen untuk menemukan pola, strategi, serta kendala yang terkait dengan implementasi kebijakan SDM madrasah. Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan, menginterpretasikan, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber untuk menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai tantangan dan peluang yang muncul akibat digitalisasi pendidikan Islam. Hasil dari studi pustaka ini diharapkan dapat memberikan dasar teori yang kuat serta rekomendasi praktis bagi pengembangan kebijakan SDM madrasah di era digital. (Hakim & Mukhtar, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kebijakan Rekrutmen dan Pengembangan SDM Madrasah

Kebijakan rekrutmen guru dan tenaga kependidikan di madrasah memiliki dampak langsung terhadap kualitas pendidikan. Studi pustaka menunjukkan bahwa madrasah yang menerapkan seleksi berbasis kompetensi profesional dan literasi digital memiliki tenaga pengajar yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi. Kompetensi yang dicari tidak hanya meliputi kemampuan akademik atau pemahaman agama, tetapi juga kemampuan pedagogik modern, keterampilan teknologi, dan kemampuan berkomunikasi efektif di platform digital.

Pengembangan profesional berkelanjutan menjadi komponen penting dalam kebijakan SDM. Guru madrasah perlu mengikuti program pelatihan, workshop, dan seminar yang fokus pada digitalisasi pendidikan, seperti penggunaan *Learning Management System* (LMS), pembuatan materi interaktif, dan pemanfaatan media sosial untuk pendidikan. Studi terdahulu menekankan bahwa guru yang secara aktif

mengikuti pengembangan kompetensi digital memiliki kemampuan adaptasi lebih tinggi, mampu merancang strategi pembelajaran kreatif, serta meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

Selain itu, kebijakan pengembangan SDM madrasah harus mempertimbangkan aspek motivasi dan penghargaan. Insentif bagi guru yang berhasil menerapkan teknologi secara efektif, pengakuan prestasi profesional, serta kesempatan karier yang jelas, menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja guru. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan teori Human Capital, yang menekankan bahwa investasi pada kualitas SDM merupakan kunci utama peningkatan produktivitas dan kualitas lembaga pendidikan. (Rohman & Fitriani, 2023).

Tantangan Implementasi Digitalisasi di Madrasah

Era digitalisasi pendidikan Islam menghadirkan tantangan yang kompleks bagi manajemen SDM. Berdasarkan literatur, kendala utama meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti jaringan internet yang tidak merata, perangkat komputer atau tablet yang terbatas, serta minimnya akses terhadap software pendidikan. Keterbatasan ini sering kali membuat kebijakan digitalisasi tidak berjalan maksimal, terutama di madrasah yang berada di wilayah terpencil.

Selain itu, literasi digital guru menjadi isu signifikan. Guru yang terbiasa dengan metode konvensional cenderung mengalami kesulitan ketika harus mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Perbedaan generasi antara guru senior dan guru muda menimbulkan kesenjangan kompetensi digital, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan frustrasi dan menurunkan efektivitas pembelajaran.

Resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan utama. Beberapa guru merasa nyaman dengan metode tradisional dan khawatir teknologi akan menggantikan peran mereka. Studi pustaka menyarankan pentingnya program pendampingan dan mentoring, di mana guru yang lebih mahir membimbing rekan-rekannya, serta penyediaan modul dan panduan praktis yang mudah diakses. Dengan demikian, digitalisasi tidak dilihat sebagai ancaman, melainkan sebagai alat untuk mendukung profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. (Fauzi & Rahmawati, 2023).

Peluang Penguatan Kompetensi Guru melalui Digitalisasi

Digitalisasi pendidikan menawarkan peluang besar untuk penguatan kompetensi guru madrasah. Studi pustaka menemukan bahwa pemanfaatan media digital memungkinkan guru mengakses sumber belajar yang lebih luas, seperti e-book, jurnal online, video pembelajaran, dan modul interaktif. Hal ini membuka kesempatan bagi guru untuk memperkaya materi ajar, menyajikan pembelajaran yang lebih variatif, dan menyesuaikan metode dengan kebutuhan siswa.

Selain itu, digitalisasi memperluas peluang kolaborasi. Guru dapat bergabung dalam forum online, mengikuti webinar internasional, dan berpartisipasi dalam komunitas praktik terbaik (*communities of practice*) yang mendukung pertukaran pengalaman. Kolaborasi semacam ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pedagogik, tetapi juga memotivasi guru untuk terus belajar dan berinovasi.

Digitalisasi juga memungkinkan implementasi metode pembelajaran modern, seperti *blended learning*, *flipped classroom*, dan gamifikasi. Studi pustaka menekankan bahwa guru yang mampu memanfaatkan teknologi dengan kreatif akan meningkatkan

keterlibatan siswa, menumbuhkan minat belajar, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif. Selain itu, kemampuan digital menjadi modal penting bagi guru untuk mengembangkan karier profesionalnya, sehingga kebijakan pengembangan SDM yang mendukung digitalisasi memiliki dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan madrasah. (Asyari & Hidayat, 2022).

Strategi Kebijakan SDM Madrasah di Era Digital

Strategi kebijakan SDM madrasah di era digital harus bersifat komprehensif dan terintegrasi. Berdasarkan literatur, strategi ini meliputi beberapa aspek penting, yaitu: perencanaan roadmap digitalisasi, penguatan kompetensi guru melalui pelatihan, integrasi teknologi dalam kurikulum, serta evaluasi dan monitoring secara berkala. Standar kompetensi digital menjadi acuan utama bagi perencanaan pelatihan dan penilaian kinerja guru, sehingga pengembangan SDM dapat terukur dan sistematis.

Kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi, pusat pelatihan, dan mitra swasta juga menjadi strategi efektif. Studi pustaka menunjukkan bahwa kerjasama ini membantu madrasah mengakses sumber daya dan program pelatihan yang berkualitas, sehingga guru dapat menguasai teknologi pembelajaran terbaru. Selain itu, pendekatan personalisasi penting diterapkan, di mana kebutuhan, minat, dan kemampuan masing-masing guru diperhatikan agar pelatihan lebih relevan dan berdampak.

Strategi ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga membangun budaya pembelajaran berkelanjutan di madrasah. Guru didorong untuk menjadi inovator dalam pendidikan, mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan dengan perkembangan zaman, serta siap menghadapi tantangan era digital. Dengan kebijakan yang terencana dan strategi yang tepat, SDM madrasah dapat menjadi pilar utama dalam mewujudkan pendidikan Islam yang berkualitas dan adaptif terhadap digitalisasi. (Arifin & Setiawan, 2021)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM di madrasah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam konteks digitalisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi profesional dan literasi digital memungkinkan madrasah mendapatkan tenaga pendidik yang tidak hanya memahami konten akademik dan agama, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogik modern dan kemampuan teknologi. Temuan ini sejalan dengan teori *Human Capital*, yang menekankan bahwa investasi pada kualitas sumber daya manusia, melalui pendidikan dan pelatihan, merupakan fondasi utama peningkatan produktivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang kompeten secara profesional dan digital memiliki kemampuan adaptasi lebih tinggi terhadap perubahan teknologi, mampu merancang strategi pembelajaran kreatif, dan meningkatkan keterlibatan siswa, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan pendidikan. (Hakim & Mukhtar, 2021)

Selain rekrutmen, pengembangan profesional berkelanjutan menjadi komponen strategis kebijakan SDM madrasah. Studi pustaka menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop yang berfokus pada digitalisasi Pendidikan seperti penggunaan *Learning Management System* (LMS), pembuatan materi interaktif, serta pemanfaatan media sosial untuk pembelajaran mendorong guru untuk

mengembangkan kemampuan profesional mereka. Hal ini sejalan dengan teori *Professional Development*, bahwa pengembangan profesional yang sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan praktik pengajaran serta hasil belajar siswa. Dalam praktiknya, guru yang secara aktif mengikuti pelatihan digital tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperluas wawasan pedagogik, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pembelajaran modern.

Namun, implementasi digitalisasi di madrasah menghadirkan sejumlah tantangan yang kompleks. Keterbatasan infrastruktur teknologi, seperti jaringan internet yang tidak merata, perangkat komputer atau tablet yang terbatas, dan minimnya akses software pendidikan, menjadi hambatan utama. Tantangan ini diperkuat oleh teori *Diffusion of Innovation*, yang menyebutkan bahwa adopsi inovasi baru tergantung pada ketersediaan sumber daya, kesiapan pengguna, dan dukungan lingkungan. Guru yang terbiasa dengan metode konvensional cenderung menghadapi kesulitan dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi, sehingga diperlukan strategi pendampingan, mentoring, dan modul praktis agar digitalisasi dapat diterima sebagai alat bantu pembelajaran, bukan ancaman. Perbedaan generasi antara guru senior dan muda juga menimbulkan kesenjangan kompetensi digital yang jika tidak diatasi dapat menurunkan efektivitas pembelajaran. (Nurdin & Anhusadar, 2021)

Di sisi lain, digitalisasi pendidikan membuka peluang signifikan untuk penguatan kompetensi guru. Pemanfaatan media digital memungkinkan akses ke sumber belajar yang lebih luas, seperti e-book, jurnal online, video pembelajaran, dan modul interaktif. Teori *Connectivism* yang dikemukakan oleh Siemens menekankan pentingnya jaringan pengetahuan dan kemampuan untuk mengakses informasi secara efektif di era digital. Dengan memanfaatkan sumber belajar digital, guru dapat memperkaya materi ajar, menyesuaikan metode dengan kebutuhan siswa, serta meningkatkan kreativitas dalam proses belajar. Selain itu, digitalisasi membuka ruang untuk kolaborasi lintas institusi melalui forum online, webinar, dan komunitas praktik terbaik (*communities of practice*), yang mampu meningkatkan kemampuan profesional melalui pertukaran pengalaman dan praktik reflektif. (Rohman & Fitriani, 2023)

Peluang lain yang signifikan adalah kemampuan guru untuk menerapkan metode pembelajaran modern, seperti *blended learning*, *flipped classroom*, dan gamifikasi. Pendekatan ini menekankan keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran, sesuai dengan prinsip *Constructivism*, di mana siswa membangun pengetahuan melalui interaksi aktif dengan lingkungan dan media belajar. Guru yang mampu memanfaatkan teknologi secara kreatif tidak hanya meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan adaptif terhadap berbagai kebutuhan peserta didik.

Strategi kebijakan SDM madrasah di era digital perlu bersifat komprehensif dan terintegrasi. Studi pustaka menekankan pentingnya perencanaan roadmap digitalisasi, penguatan kompetensi guru melalui pelatihan, integrasi teknologi dalam kurikulum, serta evaluasi dan monitoring secara berkala. Teori *Strategic Human Resource Management* (SHRM) mendukung pandangan ini, bahwa pengelolaan SDM harus sejalan dengan tujuan strategis organisasi, sehingga pengembangan kompetensi guru terarah, terukur, dan berkelanjutan. Standar kompetensi digital menjadi acuan penting dalam menilai kinerja guru, memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki dampak nyata terhadap kualitas pembelajaran. (Sholeh & Raharjo, 2022)

Kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi, pusat pelatihan, dan mitra swasta juga menjadi strategi efektif untuk memperluas akses sumber daya dan program pelatihan berkualitas. Dengan pendekatan personalisasi, kebutuhan, minat, dan kemampuan masing-masing guru diperhatikan sehingga pelatihan lebih relevan dan berdampak. Strategi ini tidak hanya menekankan aspek teknis, tetapi juga membangun budaya pembelajaran berkelanjutan di madrasah. Guru didorong menjadi inovator pendidikan, mampu menghadirkan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman, dan siap menghadapi tantangan era digital. Dengan demikian, kebijakan dan strategi SDM yang terencana menjadi pilar utama dalam mewujudkan pendidikan Islam yang adaptif, profesional, dan berkualitas (Hasibuan & Siregar, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM madrasah memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam era digitalisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi profesional dan literasi digital memungkinkan madrasah memperoleh tenaga pendidik yang tidak hanya memahami konten akademik dan agama, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogik modern serta kemampuan teknologi dan komunikasi digital. Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan seminar digital mendorong guru untuk meningkatkan adaptasi, kreativitas, dan keterlibatan siswa, sejalan dengan prinsip Human Capital yang menekankan pentingnya investasi pada kualitas sumber daya manusia. Di sisi lain, digitalisasi menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi penguatan kompetensi guru. Keterbatasan infrastruktur, perbedaan literasi digital antar guru, dan resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan yang harus diatasi melalui strategi pendampingan, mentoring, dan modul praktis. Namun, pemanfaatan sumber belajar digital, kolaborasi lintas institusi, dan penerapan metode pembelajaran modern seperti blended learning, flipped classroom, dan gamifikasi memberikan kesempatan untuk meningkatkan kreativitas dan kualitas pembelajaran. Strategi kebijakan SDM madrasah yang komprehensif dan terintegrasi menjadikan guru sebagai inovator pendidikan, sehingga pendidikan Islam di madrasah dapat menjadi adaptif, profesional, dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Setiawan, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam di era digital. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 145-162. <https://doi.org/10.15642/jpi.2021.12.2.145-162>
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Asyari, H., & Hidayat, R. (2022). Pengembangan kompetensi digital guru madrasah dalam menghadapi transformasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 78-95. <https://doi.org/10.24252/jmpi.2022.7.1.78-95>
- Fauzi, A., & Rahmawati, D. (2023). Implementasi digitalisasi pembelajaran di madrasah: Tantangan dan strategi. *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 9(2), 201-218. <https://doi.org/10.31942/jipi.v9i2.201-218>

- Hakim, L., & Mukhtar, M. (2021). Kebijakan rekrutmen guru berbasis kompetensi digital di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(3), 312–329. <https://doi.org/10.37216/japi.2021.6.3.312-329>
- Hasibuan, M. S., & Siregar, N. (2022). Literasi digital guru madrasah: Analisis kebutuhan dan strategi pengembangan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 8(1), 45–63.
- Khoiriyah, S., & Wijaya, A. (2023). Peran teknologi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ibtidaiyah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Islam*, 5(2), 167–184. <https://doi.org/10.30659/jpdi.5.2.167-184>
- Mualimin, M., & Cahyono, H. (2021). Profesionalisme guru madrasah di era revolusi industri 4.0. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 234–251. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v10i2.8756>
- Nasution, W. N., & Lubis, M. A. (2022). Implementasi learning management system dalam pembelajaran pendidikan agama Islam. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 4(1), 89–106. <https://doi.org/10.21154/jtpi.v4i1.89-106>
- Nurdin, E., & Anhusadar, L. O. (2021). Efektivitas pembelajaran online pendidikan Islam pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keislaman*, 9(1), 34–52. <https://doi.org/10.24042/ajsk.v9i1.8034>
- Rohman, A., & Fitriani, E. (2023). Manajemen pengembangan SDM madrasah berbasis teknologi informasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1), 123–140.
- Sholeh, M., & Raharjo, S. B. (2022). Strategi peningkatan kompetensi guru PAI melalui pelatihan digital. *Edukasia Islamika: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 276–293. <https://doi.org/10.28918/jei.v7i2.276-293>
- Syarifuddin, S., & Ulum, B. (2021). Blended learning dalam pendidikan Islam: Peluang dan tantangan di era digital. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 6(1), 56–74