ANWARUL
Jurnal Pendidikan dan Dakwah

e-ISSN : 2808-7895
p-ISSN : 2809-1043

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google, etc.

https://doi.org/10.58578/anwarul.v6i5.12091

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Jamaludin Toya

Human Resource Development in Improving Teachers' Pedagogical Competence at MI Jamaludin Toya

Seniwati, Sunardi, Fizian Yahya
STAI Darul Kamal Kembang Kerang
seniw5235@gmail.com; nadihimmahnw@gmail.com

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Aug 2, 2026	Aug 30, 2026	Sep 11, 2026	Sep 16, 2026

Abstract

Teachers' pedagogical competence is an important element in ensuring the quality of learning planning, implementation, and evaluation. Therefore, human resource development needs to be implemented systematically and continuously, including in the context of MI Jamaludin Toya. This study aimed to describe human resource development in improving teachers' pedagogical competence and identify the supporting and inhibiting factors in its implementation. The study employed a qualitative approach with a descriptive design. Data were obtained through observations, interviews, and documentation, with the madrasah principal and teachers serving as informants. The data were analyzed through data condensation, data presentation, and conclusion drawing, while their validity was examined through source and technique triangulation. The results showed that human resource development was implemented through two main strategies: education and training. The education strategy included upgrading academic qualifications, *Pendidikan Profesi Guru* (PPG), seminars, and scholarly activities. The training strategy included technical guidance, curriculum training, the preparation of learning materials, assessment, technology utilization, and internal madrasah mentoring, while the *Kelompok Kerja Guru* (KKG) supported both strategies. Its implementation was supported by the commitment of the madrasah principal and teachers, collaboration among teachers, and support from relevant institutions but was hindered by limited budgets, time and opportunities to participate in training, teacher workloads, and inadequate technological facilities. These constraints were addressed through academic supervision, internal discussions and

Anwarul is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

mentoring, online training, webinars, and KKG activities. These findings confirm that continuous human resource development contributes to strengthening teachers' pedagogical competence. In practical terms, madrasahs need to develop systematic and needs-based teacher development programs supported by adequate resources.

Keywords: Human Resource Development; Pedagogical Competence; Teachers; Education; Training

Abstrak: Kompetensi pedagogik guru merupakan salah satu unsur penting dalam menjamin kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara terarah dan berkelanjutan, termasuk pada konteks MI Jamaludin Toya. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan kepala madrasah dan guru sebagai informan. Data dianalisis melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahannya diperiksa melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui dua strategi utama, yaitu pendidikan dan pelatihan. Strategi pendidikan mencakup peningkatan kualifikasi akademik, Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, dan kegiatan ilmiah. Strategi pelatihan meliputi bimbingan teknis, pelatihan kurikulum, penyusunan perangkat pembelajaran, asesmen, pemanfaatan teknologi, dan pembinaan internal madrasah, sedangkan Kelompok Kerja Guru (KKG) mendukung kedua strategi tersebut. Pelaksanaannya didukung oleh komitmen kepala madrasah dan guru, kerja sama antarguru, serta dukungan lembaga terkait, tetapi terhambat oleh keterbatasan anggaran, waktu dan kesempatan mengikuti pelatihan, beban kerja guru, serta keterbatasan sarana teknologi. Hambatan tersebut diatasi melalui supervisi akademik, diskusi dan pembinaan internal, pelatihan daring, webinar, serta kegiatan KKG. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan berkontribusi terhadap penguatan kompetensi pedagogik guru. Secara praktis, madrasah perlu menyusun program pengembangan guru yang sistematis, sesuai kebutuhan, dan didukung sumber daya yang memadai.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kompetensi Pedagogik; Guru; Pendidikan; Pelatihan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia (S. Sunardi, 2019). Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran strategis karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Salah satu kompetensi yang penting dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan dalam memahami karakteristik peserta didik, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan

evaluasi pembelajaran (Susanto & Indrawan, 2026). Kompetensi pedagogik menjadi bagian penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diwajibkan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Nasional, 2005).

Peningkatan kompetensi pedagogik guru membutuhkan proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan (Mubarak et al., 2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, workshop, supervisi akademik, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), maupun pembinaan profesional lainnya (Sunarni & Ibrahim, 2025). Pengembangan tersebut diperlukan agar guru mampu meningkatkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran serta menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan peserta didik (S. Sunardi et al., 2025; Zulfa, 2026).

Permasalahan tersebut juga ditemukan di MI Jamaludin Toya. Berdasarkan pengamatan awal, madrasah telah melakukan beberapa kegiatan pengembangan SDM, seperti pelatihan kurikulum, kegiatan KKG, supervisi rutin oleh kepala madrasah, dan pembinaan internal. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala. Kompetensi pedagogik guru belum sepenuhnya merata, terdapat keterbatasan sarana pembelajaran, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran masih rendah, serta kemampuan guru dalam merancang pembelajaran berdasarkan kurikulum terbaru masih bervariasi. Selain itu, tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan karena keterbatasan waktu, biaya, dan informasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM masih perlu dikelola secara lebih optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki keterkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik guru. Penelitian Barokah menemukan bahwa pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan KKG dapat mendukung peningkatan kompetensi pedagogik guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Barokah, 2025). Rokhma menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam pengembangan SDM guru melalui pembinaan, supervisi, pemberian motivasi, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan (Rokhma & Yuliyanto, 2021). Sementara itu, Mulyono menemukan adanya pengaruh pengembangan SDM terhadap kompetensi pedagogik guru madrasah ibtidaiyah (Mulyono, 2025).

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki fokus dan pendekatan yang berbeda. Penelitian Barokah berfokus pada sekolah dasar, sedangkan penelitian Mulyono lebih menitikberatkan pada peran kepala sekolah. Adapun Rokhma dan Yulianto menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat pengaruh pengembangan SDM terhadap kompetensi pedagogik guru. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian kualitatif yang menggambarkan secara lebih mendalam bagaimana pengembangan SDM dilaksanakan dalam konteks madrasah ibtidaiyah, khususnya melalui pendidikan dan pelatihan, serta bagaimana faktor pendukung dan penghambatnya.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MI Jamaludin Toya. Secara khusus, penelitian ini mengkaji strategi pengembangan SDM melalui pendidikan, strategi pengembangan SDM melalui pelatihan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses tersebut di MI Jamaludin Toya**.**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan dilaksanakan melalui penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MI Jamaludin Toya.

Penelitian dilaksanakan pada Maret 2026 di MI Jamaludin Toya, Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui informan yang terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, dan guru. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumen madrasah, hasil observasi, jurnal ilmiah, serta referensi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan kegiatan di madrasah. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan memberikan pertanyaan yang telah dipersiapkan dan mengembangkan pertanyaan sesuai kebutuhan informasi di lapangan. Wawancara berfokus pada kompetensi pedagogik guru, strategi pengembangan SDM melalui

pendidikan dan pelatihan, serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan SDM. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil madrasah, visi dan misi, sarana dan prasarana, RPP, silabus, kegiatan madrasah, serta dokumentasi dengan informan.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga penyusunan laporan. Analisis meliputi kondensasi atau reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Sugiyono, 2019). Data yang diperoleh dipilih dan difokuskan berdasarkan tema penelitian, kemudian disajikan secara sistematis untuk menghasilkan kesimpulan mengenai pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MI Jamaludin Toya dilaksanakan melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan profesional secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru kelas IV, dan guru kelas I, pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional guru agar mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan. Strategi tersebut diwujudkan melalui peningkatan kualifikasi akademik, keikutsertaan dalam Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar, kegiatan ilmiah, Kelompok Kerja Guru (KKG), Bimbingan Teknis (Bimtek), serta berbagai kegiatan pengembangan kompetensi lainnya.

Kepala MI Jamaludin Toya menjelaskan bahwa madrasah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi serta mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga terkait. Guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik diarahkan untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi, sedangkan guru yang telah memenuhi kualifikasi diberikan kesempatan untuk mengikuti PPG, seminar akademik, dan kegiatan ilmiah lainnya. Hasil wawancara dengan guru kelas IV dan guru kelas I memperkuat temuan tersebut.

Selain melalui pendidikan, pengembangan SDM di MI Jamaludin Toya dilakukan melalui berbagai kegiatan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menjadi

salah satu strategi yang secara konsisten digunakan madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Bentuk kegiatan yang diikuti antara lain Bimtek, seminar, KKG, dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga pendidikan lainnya. Materi yang diperoleh guru mencakup implementasi Kurikulum Merdeka, penyusunan perangkat dan modul ajar, asesmen pembelajaran, penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, serta pengembangan metode pembelajaran yang inovatif.

Pengembangan kompetensi melalui pelatihan tidak hanya berlangsung dalam bentuk kegiatan eksternal. Madrasah juga melakukan pembinaan internal melalui supervisi akademik, rapat evaluasi, diskusi profesional, dan kegiatan berbagi praktik baik antarguru. Guru yang telah mengikuti kegiatan pelatihan didorong untuk membagikan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh kepada guru lainnya.

Keterangan dari kepala madrasah dan para guru menunjukkan adanya konsistensi dalam pelaksanaan strategi tersebut. Kepala madrasah berperan dalam memberikan kesempatan, arahan, dan motivasi kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, sedangkan guru menunjukkan keterlibatan melalui partisipasi dalam pendidikan, pelatihan, KKG, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pelatihan eksternal berfungsi memberikan wawasan dan keterampilan baru, sementara supervisi, diskusi profesional, evaluasi, dan berbagi praktik baik menjadi mekanisme internal untuk memperkuat penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran.

Tabel 1: Strategi Pengembangan SDM

Strategi Pengembangan SDM	Bentuk Kegiatan	Kompetensi yang Dikembangkan
Pendidikan	Pendidikan lanjutan S1/S2, PPG, seminar akademik, dan kegiatan ilmiah	Pengetahuan pedagogik dan profesionalisme
Pelatihan	Bimtek, pelatihan Kurikulum Merdeka, penyusunan modul ajar, asesmen, media dan teknologi pembelajaran	Pengetahuan dan keterampilan mengajar
Kelompok Kerja Guru (KKG)	Diskusi, berbagi pengalaman, dan pengembangan kompetensi	Kompetensi pedagogik dan kolaboratif
Pembinaan internal	Rapat evaluasi, diskusi profesional, berbagi best practice	Profesionalisme dan refleksi pembelajaran
Supervisi akademik	Pemantauan dan pembinaan oleh kepala madrasah	Kompetensi pedagogik dan profesional
Pelatihan eksternal	Kegiatan dari Kementerian Agama dan instansi terkait	Kompetensi pedagogik dan digital

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru dilakukan melalui strategi yang beragam dan saling melengkapi, mulai dari pendidikan lanjutan, pelatihan, KKG, pembinaan internal, supervisi akademik, hingga pelatihan eksternal. Pendidikan lanjutan dan pelatihan diarahkan untuk memperkuat pengetahuan pedagogik, profesionalisme, serta keterampilan mengajar. Sementara itu, KKG dan pembinaan internal menjadi sarana kolaborasi, berbagi pengalaman, evaluasi, dan refleksi pembelajaran. Supervisi akademik berfungsi memastikan peningkatan kompetensi melalui pemantauan dan pembinaan berkelanjutan, sedangkan pelatihan eksternal memperluas kompetensi pedagogik dan digital guru

Keberhasilan pengembangan SDM tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kepala madrasah merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kompetensi guru. Kepala madrasah secara aktif memberikan arahan, motivasi, pembinaan, dan supervisi kepada guru. Selain itu, kesadaran dan kemauan guru untuk meningkatkan kompetensi juga menjadi faktor pendukung yang terlihat dari antusiasme mereka dalam mengikuti KKG, seminar, workshop, pelatihan, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya.

Dukungan eksternal juga ditemukan sebagai faktor yang memperkuat proses pengembangan SDM. Kementerian Agama, yayasan, komite madrasah, masyarakat, dan orang tua peserta didik memberikan dukungan terhadap berbagai program pembinaan dan pengembangan madrasah. Di samping itu, pemanfaatan teknologi informasi dalam administrasi dan pembelajaran mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan digital. Supervisi akademik, rapat evaluasi, dan pembinaan yang dilakukan secara berkala juga menjadi mekanisme pendukung dalam memantau sekaligus meningkatkan kinerja guru.

Meskipun demikian, hasil penelitian menemukan sejumlah faktor yang menghambat pengembangan SDM di MI Jamaludin Toya. Kendala yang paling menonjol adalah keterbatasan anggaran, yang berdampak pada belum meratanya kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun pendidikan lanjutan secara rutin. Selain itu, beban kerja guru yang mencakup kegiatan pembelajaran, administrasi, dan tugas madrasah lainnya menyebabkan keterbatasan waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri.

Tabel 2: Faktor Pendukung dan Penghambat

Aspek	Faktor	Uraian Temuan
Pendukung	Kepemimpinan madrasah	Komitmen kepala madrasah dalam membina dan mendorong peningkatan kompetensi guru
	Komitmen dan motivasi guru	Semangat guru untuk belajar, mengikuti pelatihan, workshop, dan KKG
	Kerja sama antarguru	Adanya berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik pembelajaran
	Dukungan eksternal	Dukungan Kementerian Agama, yayasan, komite, masyarakat, dan instansi terkait
	Budaya kerja	Lingkungan kerja yang religius, kekeluargaan, dan saling mendukung
	Program pembinaan	Supervisi akademik, rapat evaluasi, dan pengembangan kompetensi secara berkala
Penghambat	Keterbatasan anggaran	Belum semua guru dapat mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan secara rutin
	Keterbatasan waktu	Beban mengajar dan administrasi membatasi kesempatan mengikuti pengembangan diri
	Sarana dan prasarana	Perangkat teknologi, jaringan internet, dan media pembelajaran masih perlu ditingkatkan
	Akses pelatihan	Terbatasnya akses terhadap pelatihan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan guru
	Kemampuan teknologi	Perbedaan penguasaan teknologi antarguru

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan madrasah yang berkomitmen, motivasi guru, kerja sama antarguru, dukungan eksternal, budaya kerja yang kondusif, serta program pembinaan yang dilakukan secara berkala. Faktor-faktor tersebut menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensinya. Sebaliknya, pengembangan SDM masih menghadapi beberapa kendala, terutama keterbatasan anggaran dan waktu, sarana prasarana, akses terhadap pelatihan berkualitas, serta perbedaan kemampuan teknologi antarguru

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, pihak MI Jamaludin Toya telah melakukan berbagai upaya. Kepala madrasah secara rutin melaksanakan supervisi akademik sebagai sarana pembinaan terhadap guru. Selain itu, madrasah menyelenggarakan diskusi rutin antar guru, rapat evaluasi, serta kegiatan berbagi pengalaman untuk meningkatkan kompetensi secara internal. Madrasah juga mendorong guru agar aktif mengikuti pelatihan daring, webinar, KKG, dan berbagai kegiatan pengembangan profesi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama maupun lembaga lainnya.

PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru melalui Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan menjadi salah satu strategi yang diterapkan MI Jamaludin Toya dalam mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Strategi tersebut dilakukan melalui pendidikan lanjutan, peningkatan kualifikasi akademik, Pendidikan Profesi Guru (PPG), seminar akademik, kegiatan ilmiah, dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Pendidikan memiliki peranan penting dalam pengembangan kompetensi guru karena memberikan kesempatan kepada guru untuk memperluas pengetahuan dan wawasan kependidikan (Sustiana et al., 2025). Melalui pendidikan, guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai karakteristik peserta didik, perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran (Zulfa, 2026). Dengan demikian, peningkatan pendidikan guru tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kualifikasi akademik, tetapi juga dapat menjadi bagian dari proses pengembangan profesionalisme guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa MI Jamaludin Toya telah memberikan dukungan terhadap pengembangan guru melalui kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan kegiatan akademik. Hal tersebut menunjukkan adanya upaya madrasah untuk membangun proses pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi melalui pendidikan juga sejalan dengan prinsip bahwa kompetensi guru perlu dikembangkan secara terus-menerus sesuai dengan tuntutan profesi dan perkembangan pendidikan (Eliyana et al., 2022; M. P. Sunardi, 2024). Guru tidak cukup hanya mengandalkan pengetahuan yang diperoleh pada awal masa pendidikan, tetapi perlu terus memperbarui pengetahuan dan keterampilannya (S. Sunardi, 2019).

Dengan demikian, strategi pengembangan SDM melalui pendidikan di MI Jamaludin Toya dapat dipahami sebagai investasi jangka panjang terhadap kualitas guru. Semakin baik kesempatan guru untuk memperoleh pendidikan dan pengembangan akademik, semakin besar pula peluang guru untuk meningkatkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran.

Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru melalui Pelatihan

Selain pendidikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan menjadi strategi penting dalam pengembangan SDM di MI Jamaludin Toya. Pelatihan dilakukan melalui Bimtek, seminar, KKG, pelatihan implementasi Kurikulum Merdeka, penyusunan modul ajar, asesmen pembelajaran, penggunaan teknologi pendidikan, dan pengembangan metode pembelajaran inovatif.

Berbeda dengan pendidikan yang cenderung berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan kualifikasi dalam jangka panjang, pelatihan lebih memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan keterampilan yang dapat diterapkan secara langsung dalam pelaksanaan pembelajaran (Gusnita et al., 2025). Hal ini terlihat dari materi pelatihan yang berkaitan langsung dengan tugas guru, seperti penyusunan perangkat pembelajaran, asesmen, penggunaan teknologi, dan pengembangan metode pembelajaran.

Temuan tersebut diperkuat dengan penelitian Suherman dkk. yang menunjukkan bahwa program pelatihan profesi dapat diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis sesuai tuntutan profesionalisme pendidik (Suherman et al., 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengembangan model pelatihan perlu memperhatikan kebutuhan kompetensi pedagogik pendidik sehingga pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dalam konteks MI Jamaludin Toya, pelatihan tidak berhenti pada keikutsertaan guru dalam kegiatan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan adanya tindak lanjut berupa supervisi akademik, rapat evaluasi, diskusi profesional, dan berbagi praktik baik. Pola tersebut menjadi penting karena pengetahuan yang diperoleh melalui pelatihan akan lebih bermanfaat apabila diterapkan dalam kegiatan pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi juga menjadi bagian dari pengembangan kompetensi guru. Hal ini relevan dengan penelitian mengenai kompetensi TIK pada dimensi pedagogik yang menunjukkan bahwa kompetensi teknologi informasi dapat menjadi pendukung pengembangan kompetensi pedagogik guru melalui program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Dengan demikian, pelatihan di MI Jamaludin Toya bukan hanya menjadi kegiatan formal untuk memenuhi program pengembangan guru, tetapi juga menjadi sarana untuk meningkatkan keterampilan praktis guru dalam menghadapi perkembangan pembelajaran.

Faktor Pendukung dan Penghambat pengembangan SDM

Meskipun terdapat berbagai faktor pendukung, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di MI Jamaludin Toya masih menghadapi beberapa hambatan. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan anggaran, beban kerja guru, keterbatasan waktu, kemampuan teknologi yang belum merata, keterbatasan akses pelatihan, sarana prasarana, serta lokasi madrasah.

Keterbatasan anggaran menjadi salah satu kendala karena tidak semua guru dapat mengikuti pendidikan maupun pelatihan secara rutin. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesempatan pengembangan kompetensi belum merata (Syaekhan et al., 2025). Beban kerja guru juga menjadi kendala. Guru tidak hanya melaksanakan kegiatan pembelajaran, tetapi juga harus menyelesaikan administrasi dan berbagai kegiatan madrasah. Akibatnya, kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri menjadi terbatas (Muzakki et al., 2025).

Selain itu, perbedaan kemampuan penguasaan teknologi menjadi tantangan tersendiri. Perkembangan pembelajaran yang semakin memanfaatkan teknologi menuntut guru untuk terus meningkatkan kemampuan digital (H. Sunardi, 2024). Penelitian mengenai pemetaan kompetensi TIK guru menunjukkan bahwa kemampuan teknologi menjadi bagian yang perlu dikembangkan dalam mendukung kompetensi pedagogik.

Keterbatasan akses terhadap pelatihan juga menjadi persoalan, khususnya ketika pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru tidak mudah dijangkau (Azri & Raniyah, 2024). Oleh sebab itu, pelatihan daring dan webinar dapat menjadi alternatif untuk mengurangi kendala jarak dan biaya.

Upaya Madrasah dalam Mengatasi Hambatan

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, MI Jamaludin Toya melakukan pembinaan internal melalui supervisi akademik, diskusi antarguru, rapat evaluasi, dan berbagi pengalaman. Madrasah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan daring, webinar, KKG, serta kegiatan pengembangan profesi lainnya.

Upaya tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak luar. Madrasah juga dapat mengembangkan strategi internal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Khumaini et al., 2023). Kegiatan berbagi pengetahuan antar guru menjadi salah satu alternatif yang cukup penting karena memungkinkan hasil pelatihan yang diperoleh sebagian guru dapat disebarluaskan

kepada guru lainnya. Dengan demikian, keterbatasan biaya dan kesempatan mengikuti pelatihan dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di MI Jamaludin Toya dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan internal. Ketiga strategi tersebut saling melengkapi. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan pengembangan akademik, pelatihan memberikan keterampilan praktis, sedangkan pembinaan internal membantu memastikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat diterapkan dalam pembelajaran.

Penelitian ini memberikan implikasi penting terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru di MI Jamaludin Toya. Pendidikan memperkuat pengetahuan dan kualifikasi akademik, pelatihan meningkatkan keterampilan praktis, sedangkan supervisi, diskusi profesional, evaluasi, dan berbagi praktik baik membantu memastikan penerapannya dalam pembelajaran. Temuan ini mengimplikasikan perlunya pengembangan SDM yang terintegrasi, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan guru, termasuk penguatan kompetensi digital melalui pelatihan daring, webinar, dan KKG sebagai alternatif di tengah keterbatasan anggaran dan akses.

Namun, penelitian ini terbatas pada satu madrasah dan terutama menggunakan data wawancara serta observasi, sehingga temuan belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian ini juga belum mengukur perubahan kompetensi pedagogik guru secara kuantitatif setelah mengikuti program pengembangan. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak madrasah dan menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM secara lebih objektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan sumber daya manusia di MI Jamaludin Toya dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan internal yang saling melengkapi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. Pendidikan berperan dalam meningkatkan kualifikasi dan wawasan kependidikan, sedangkan pelatihan memperkuat keterampilan praktis guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi dan penerapan metode pembelajaran inovatif. Efektivitas pengembangan tersebut didukung oleh komitmen kepala madrasah, kerja sama antarguru, dukungan pihak terkait, serta supervisi dan evaluasi berkelanjutan. Namun, pelaksanaannya

masih menghadapi kendala berupa keterbatasan anggaran, waktu, sarana prasarana, akses pelatihan, serta kemampuan teknologi yang belum merata.

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat pemahaman bahwa pengembangan kompetensi pedagogik guru perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui integrasi pendidikan, pelatihan, dan pembinaan profesional di lingkungan madrasah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji efektivitas strategi tersebut secara lebih terukur, menggunakan pendekatan *mixed methods*, serta memperluas objek penelitian agar dapat menghasilkan model pengembangan SDM guru yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Azri, A., & Raniyah, Q. (2024). Peran teknologi dan pelatihan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 3*(4), 4859–4884. http://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/1397

Barokah, S. (2025). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru pendidikan agama Islam di MTs Minhajut Tholabah Purbalingga* [Master's thesis, Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen]. https://eprints.iainu-kebumen.ac.id/id/eprint/1884/

Eliyana, E., Ramzi, M., & Sunardi, S. (2022). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan nilai moral dan agama pada anak usia dini di PAUD Insan Kaamil Teniga Lombok Utara. *Jurnal Manajemen dan Budaya, 2*(2), 70–86. https://doi.org/10.51700/manajemen.v2i2.349

Gusnita, F., Annisa, M., Triana, M., & Sari, M. (2025). Perencanaan pendidikan dalam upaya meningkatkan kompetensi guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 8*(1), 297–308. https://doi.org/10.58401/dirasah.v8i1.1598

Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia era Society 5.0 di madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(2), 121–138. https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874

Mubarak, B., Arif, A., Sanisah, S., & Anhar, A. (2024). Upaya pengembangan sumber daya manusia guru SMP IT Nurul Khalifah Bima berbasis kompetensi profesional. *Indonesian Journal of Intellectual Publication, 4*(3), 76–82. https://doi.org/10.51577/ijipublication.v4i3.532

Mulyono, M. (2025). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Wajib Belajar Desa Pekukuhan Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto* [Master's thesis, Universitas KH Abdul Chalim]. https://repository.uac.ac.id/id/eprint/4998/

Muzakki, M., Indriani, W., & Sudirman, S. (2025). Implikasi beban kerja dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Lombok Barat. *Jurnal Ilmu Terapan dan Pendidikan, 1*(1), 7–15. https://journals.widhatulfaeha.id/index.php/jitp/article/view/82

Rokhma, E. M., & Yuliyanto, A. (2021). Peningkatan kompetensi pedagogik guru di MI Darussalam Wanutengah, Parakan, Temanggung. *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam dan Keagamaan, 3*(1), 27–35. https://ejournal.maarifnujateng.or.id/index.php/asna/article/view/57

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suherman, S., Hermansyah, A., & Jaelani, D. A. (2021). Peningkatan kompetensi profesional guru PAI melalui kelompok kerja guru (KKG). *Jurnal 'Ulumuddin, 3*(1), 1–30. https://ejournal.imn.ac.id/index.php/ulumuddin/article/view/12

Sunardi, S. (2019). Pendidikan era global "globalisasi pendidikan atau pendidikan Islam berwawasan global." *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3*(1), 14–29. https://doi.org/10.3454/at-tadbir.v3i1.3406

Sunardi. (2024). *Manajemen pendidikan Islam: Teori pengantar*. Zahir Publishing.

Sunardi, & Halimatuzzahrah. (2025). Peran Pondok Pesantren Darul Kamal Nahdlatul Wathan dalam mendorong pembangunan pendidikan Islam di pedesaan. *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management), 8*(1), 59–74. https://doi.org/10.19105/re-jiem.v8i1.18873

Sunardi, S., Zaenuri, Z., & Hajras, M. (2025). Perencanaan strategi pengembangan mutu di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen dan Budaya, 5*(1), 12–20. https://doi.org/10.51700/manajemen.v5i1.829

Sunarni, W., & Ibrahim, R. (2025). Strategi pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan dalam menghadapi pembelajaran abad ke-21. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam, 8*(2), 645–653. https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/2030

Susanto, H., Asmariani, & Indrawan, I. (2026). Strategi pengembangan guru dalam mewujudkan pembelajaran berkualitas. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 4*(3), 5102–5118. https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.6025

Sustiana, M., Abdurrahmansyah, A., Amalia, N., & Yolanda, K. (2025). Meningkatkan kompetensi guru untuk mewujudkan pendidikan berkualitas. *Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah (JURMIA), 5*(1), 90–100. https://doi.org/10.32665/jurmia.v5i1.4128

Syaekhan, F., Pahlevi, M. S. R., Fathurrahman, M., & Fauzi, H. (2025). Problem pendidikan di Indonesia: Analisis fenomena guru tanpa kompetensi. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3*(3), 1158–1170. https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005

Zulfa, E. (2026). Manajemen administrasi pembelajaran dalam mendesain pembelajaran di MA Darul Iman NW Karang Baru. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(1), 78–86. https://doi.org/10.51700/attadbir.v6i1.1577