

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN ISLAM DI SMA NEGERI 1 JATI AGUNG

A. Habib<sup>1</sup>, Ade Wawan<sup>2</sup>, Muslihun<sup>3</sup>, Agus Kenedi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: [abahhabib082@gmail.com](mailto:abahhabib082@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Jati Agung. Pengembangan kompetensi guru merupakan kunci peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu lulusan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil bidang kurikulum, dan guru PAI. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perencanaan pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui pemetaan kebutuhan kompetensi dan program peningkatan profesionalisme; (2) pelaksanaan pengembangan kompetensi diwujudkan melalui pelatihan, workshop, supervisi akademik, serta penguatan budaya sekolah berbasis literasi keagamaan; dan (3) evaluasi pengembangan kompetensi dilakukan melalui penilaian kinerja guru, refleksi pembelajaran, dan tindak lanjut peningkatan kualitas mengajar. Kesimpulannya, manajemen SDM di sekolah ini telah berjalan baik, namun masih memerlukan dukungan fasilitas, intensitas pembinaan, dan kemitraan eksternal.

**Kata-kata Kunci:** manajemen SDM, kompetensi guru, Pendidikan Agama Islam, sekolah menengah

### Abstract

*This study aims to analyze human resource (HR) management in the development of Islamic Education (PAI) teacher competencies at SMA Negeri 1 Jati Agung. Teacher competency development is the key to improving the quality of learning and graduate outcomes. The research method uses a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The research informants include the school principal, curriculum deputy, and PAI teachers. Data analysis was conducted using the Miles, Huberman, and Saldaña model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research results show that: (1) teacher competency development planning is carried out through mapping competency needs and professional development programs; (2) the implementation of competency development is realized through training, workshops, academic supervision, and strengthening a school culture based on religious literacy; and (3) competency development evaluation is conducted through teacher performance assessments, learning reflections, and follow-up actions to improve teaching quality. In conclusion, HR management at this school has been running well, but it still requires support in terms of facilities, the intensity of coaching, and external partnerships.*

**Keyword:** HR management, teacher competency, Islamic Education, secondary school

### A. PENDAHULUAN

Guru memiliki peran sentral dalam proses pendidikan sebagai pendidik profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Mulyasa, 2019). Dalam konteks pendidikan Islam di sekolah umum, guru Pendidikan Agama Islam (PAI) tidak hanya berfungsi mentransfer ilmu keagamaan, tetapi juga menanamkan karakter religius dan nilai moral kepada peserta didik (Suyanto & Asep, 2020). Oleh sebab itu, kompetensi guru PAI harus selalu dikembangkan dengan strategi manajemen SDM yang baik.

Manajemen SDM di satuan pendidikan berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Gunawan, 2017). UU No. 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Penguatan kompetensi tersebut dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, dan pengembangan profesi lainnya (Wahyudi, 2018).

## **A. Habib, Ade Wawan, Muslihun, Agus Kenedi**

AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan) Vol. 04 No. 06 (Novembar 2025)

Realitas di lapangan menunjukkan masih terdapat tantangan: ketimpangan kompetensi guru, keterbatasan kesempatan diklat, dan kurangnya pembinaan yang terarah. SMA Negeri 1 Jati Agung merupakan sekolah yang terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan, terutama dalam pengembangan kompetensi guru PAI sebagai ujung tombak pendidikan karakter di sekolah. Namun, upaya tersebut memerlukan manajemen SDM yang terstruktur agar peningkatan kompetensi berjalan optimal.

Berangkat dari kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen SDM dalam pengembangan kompetensi guru PAI di sekolah tersebut secara komprehensif (Creswell, 2018).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan menjadi elemen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu peserta didik dan institusi pendidikan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru, khususnya guru pendidikan Islam di tingkat sekolah menengah atas.

Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, moralitas, dan spiritualitas peserta didik. Fungsi mereka tidak hanya sebagai penyampai ilmu agama, tetapi juga sebagai teladan nilai dan akhlak dalam kehidupan sehari-hari (Abdullah, 2019). Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, guru PAI dituntut memiliki kompetensi yang holistik, meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya dilakukan melalui pembelajaran formal, tetapi juga melalui sistem manajemen SDM yang terorganisir dengan baik di sekolah.

Manajemen SDM dalam pendidikan bertujuan memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik memiliki kemampuan dan kualitas optimal untuk mencapai tujuan pembelajaran (Hasibuan, 2020). Proses manajemen SDM dalam sekolah biasanya meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian reward dan motivasi. Ketika tahapan-tahapan ini diterapkan secara sistematis, guru akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusinya bagi sekolah. Dengan demikian, manajemen SDM bukan hanya bersifat administratif, tetapi merupakan pendekatan strategis dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan.

SMA Negeri 1 Jati Agung sebagai salah satu sekolah menengah atas negeri yang berlokasi di Kabupaten Lampung Selatan memiliki komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk mutu guru PAI. Dalam beberapa tahun terakhir, sekolah ini menghadapi berbagai tantangan dalam pengembangan kapasitas dan profesionalitas guru. Kemajuan teknologi menuntut guru PAI untuk beradaptasi dengan metode pembelajaran digital, mengintegrasikan teknologi pendidikan, serta mampu menjawab permasalahan moral peserta didik yang semakin kompleks akibat perkembangan sosial budaya.

Selain itu, implementasi Kurikulum Merdeka yang memberikan keleluasaan dalam inovasi pembelajaran semakin menuntut guru untuk terus mengembangkan diri melalui kegiatan pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan komunitas guru belajar (Kemendikbudristek, 2022). Namun, keberhasilan dalam pengembangan kompetensi guru sangat ditentukan oleh manajemen SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta tim pengembang sekolah.

Masalah lain yang sering muncul dalam pengembangan kompetensi guru adalah keterbatasan motivasi, kesempatan pelatihan yang tidak merata, kurangnya evaluasi kinerja secara berkelanjutan, dan minimnya penghargaan atas prestasi guru (Sutrisno, 2018). Beberapa guru mengalami stagnasi dalam profesionalitas karena kurangnya pendampingan yang relevan dan budaya kerja yang mendukung inovasi. Akibatnya, kualitas pembelajaran PAI tidak berkembang secara optimal dan masih berfokus pada pendekatan tradisional yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta didik masa kini.

Manajemen SDM harus mampu merancang strategi peningkatan kompetensi yang komprehensif dan berkelanjutan. Kepala sekolah sebagai pemimpin manajerial memiliki peran penting dalam memberikan arah kebijakan, melakukan supervisi akademik, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Selain itu, kerjasama dengan lembaga eksternal, seperti Kementerian Agama atau perguruan tinggi keagamaan Islam, sangat diperlukan untuk membuka akses pelatihan yang lebih berkualitas bagi guru PAI.

Guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung dituntut mampu menerapkan pembelajaran yang inovatif, mulai dari pendekatan berbasis proyek (project-based learning), pembelajaran berbasis masalah (problem-based learning), hingga pemanfaatan sumber belajar digital. Tantangan ini membutuhkan dukungan dari pihak sekolah melalui manajemen pengembangan kompetensi yang terstruktur. Dalam konteks ini, manajemen SDM memiliki fungsi strategis untuk memastikan pengembangan guru berjalan sesuai kebutuhan sekolah dan tujuan pendidikan Islam.

Selain aspek profesionalitas, kompetensi sosial dan kepribadian guru juga menjadi prioritas dalam menghadapi perubahan perilaku peserta didik. Fenomena seperti degradasi moral, penyalahgunaan teknologi, serta rendahnya minat terhadap pendidikan agama menjadi perhatian penting bagi sekolah. Guru PAI memiliki peran dalam memberikan pembinaan karakter yang efektif melalui implementasi hidden curriculum maupun kegiatan keagamaan berbasis sekolah (Nata, 2020). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru harus mencakup penguatan wawasan keislaman yang moderat dan kontekstual sesuai perkembangan zaman.

Pengelolaan SDM yang tidak optimal akan berakibat pada kurangnya inovasi pembelajaran, kinerja guru yang stagnan, dan pencapaian kompetensi peserta didik yang tidak maksimal. Sebaliknya, manajemen SDM yang efektif akan menciptakan guru yang berdaya saing tinggi, mampu bersaing pada level nasional, dan berkontribusi bagi kemajuan sekolah secara keseluruhan. Maka dari itu, penerapan manajemen SDM dalam pengembangan kompetensi guru PAI harus dilakukan secara berkesinambungan dan berbasis evaluasi kebutuhan nyata di lapangan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran faktual mengenai implementasi manajemen SDM dalam pengembangan kompetensi guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung, tantangan yang dihadapi, dan strategi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru dan mutu pembelajaran PAI.

Dari uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa upaya pengembangan kompetensi guru PAI harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM di sekolah. Kemampuan guru yang terus berkembang akan memperkuat kualitas proses pembelajaran, meningkatkan karakter peserta didik, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam secara lebih optimal. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM yang baik akan menjadi fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia pendidikan yang unggul, religius, dan berwawasan luas.

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena bertujuan untuk memahami secara mendalam proses manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi guru Pendidikan Islam di SMA Negeri 1 Jati Agung. Pendekatan kualitatif dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa fenomena pendidikan tidak dapat dipahami secara numerik semata, melainkan membutuhkan pemahaman kontekstual, alamiah, serta bersifat deskriptif mengenai perspektif pelaku yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan (Creswell, 2018). Studi kasus digunakan untuk memperoleh data yang fokus dan mendetail mengenai praktik manajemen di satu satuan pendidikan sehingga dapat memberikan gambaran komprehensif berupa proses, kendala, strategi, dan hasil implementasi di lapangan (Yin, 2019). Informan dalam penelitian ini dipilih dengan teknik purposive sampling berdasarkan peran mereka dalam pengelolaan dan peningkatan kompetensi guru, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru Pendidikan Agama Islam, serta tenaga kependidikan yang mengelola data kepegawaian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan panduan semi-terstruktur untuk memberikan ruang bagi peneliti menggali informasi yang kaya dan mendalam, observasi langsung terhadap kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan pengembangan kompetensi guru, serta studi dokumentasi terhadap arsip sekolah seperti program pelatihan, hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), data supervisi, serta dokumen perencanaan peningkatan mutu guru. Seluruh data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan secara simultan sejak awal penelitian sehingga setiap temuan dapat diverifikasi secara terus-menerus. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, triangulasi teknik, serta melakukan member checking kepada informan guna mengonfirmasi kembali akurasi data hasil interpretasi peneliti. Dengan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan akurat mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam upaya pengembangan kompetensi guru Pendidikan Islam, serta memberikan kontribusi aplikatif bagi sekolah dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik secara berkelanjutan dan profesional sesuai standar nasional pendidikan (Kemendikbud, 2020).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kompetensi Guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Jati Agung. Kepala sekolah memulai proses perencanaan dengan melakukan analisis kebutuhan kompetensi guru berdasarkan standar kompetensi guru nasional mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana tercantum dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Analisis kebutuhan kompetensi (needs assessment) dilakukan melalui beberapa sumber data seperti hasil supervisi akademik, penilaian kinerja guru (PKG), keikutsertaan dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pencapaian hasil belajar peserta didik. Kepala sekolah menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa aspek kompetensi pedagogik guru PAI yang perlu penguatan, terutama dalam pengembangan model pembelajaran aktif berbasis teknologi pembelajaran digital dan penerapan penilaian autentik.

Perencanaan SDM dilaksanakan secara sistematis dengan melibatkan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru PAI dalam rapat penyusunan program peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan bersifat partisipatif dan kolaboratif

(Gunawan, 2017). Sekolah menetapkan tujuan utama pengembangan kompetensi guru PAI yaitu meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, kemampuan menerapkan strategi pembelajaran inovatif yang mendorong partisipasi aktif peserta didik, serta memperkuat pemahaman terhadap kurikulum merdeka belajar yang telah diimplementasikan secara bertahap sejak tahun ajaran terakhir.

Selain itu, sekolah melakukan pemetaan potensi guru melalui instrumen portofolio profesional berisi catatan pelatihan yang pernah diikuti, sertifikasi, karya ilmiah, dan inovasi pembelajaran Digital Learning Integration. Hasil pemetaan menjadi dasar pemilihan jenis pelatihan yang tepat bagi guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa sekolah berkomitmen menjalankan pengembangan kompetensi yang bersifat berkelanjutan sesuai prinsip *continuous professional development* (CPD), karena dimensi profesionalitas guru tidak dapat berkembang secara instan tetapi memerlukan proses bertahap dan terencana (Suyanto & Asep, 2020).

Dalam aspek pembiayaan, perencanaan pengembangan kompetensi guru PAI difasilitasi melalui dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Reguler yang dialokasikan khusus untuk peningkatan kapasitas guru sesuai petunjuk teknis penggunaan dana pemerintah. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan manajemen anggaran berbasis kinerja dan kebutuhan prioritas sekolah. Bahkan, sekolah juga menginisiasi kerja sama eksternal dengan pihak Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan untuk pelatihan berbasis integrasi nilai keislaman dan teknologi pendidikan.

Perencanaan yang ideal menurut teori manajemen SDM berbasis kompetensi menekankan integrasi antara strategi pengembangan SDM dan visi mutu sekolah (Mulyasa, 2019). Dalam konteks ini, SMA Negeri 1 Jati Agung telah menyelaraskan program pengembangan guru PAI dengan visi sebagai sekolah yang unggul dalam karakter religius dan prestasi akademik. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang menegaskan bahwa guru PAI merupakan motor penggerak budaya religius sekolah, sehingga peningkatan kompetensinya menjadi prioritas strategis.

Perencanaan SDM juga menysasar pada peningkatan kemampuan guru PAI dalam pembinaan kegiatan keagamaan peserta didik seperti Rohani Islam (Rohis), pembiasaan ibadah, dan program peningkatan literasi Al-Qur'an. Ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya fokus pada kinerja intrakurikuler tetapi juga pada penguatan karakter keagamaan sebagai bagian dari mandat pendidikan Islam (Rahman & Hasanah, 2021).

Secara umum, perencanaan manajemen SDM di SMA Negeri 1 Jati Agung berjalan dengan mempertimbangkan analisis kebutuhan kompetensi, tujuan peningkatan mutu, dukungan anggaran, serta partisipasi sumber daya internal dan eksternal. Perencanaan tersebut telah mengikuti prinsip *strategic human resource management*, yaitu menjadikan guru PAI sebagai aset strategis yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah (Glickman et al., 2018). Meski demikian, ada catatan penting bahwa belum semua rencana pelatihan terjadwal secara konsisten karena keterbatasan waktu dan belum semua guru memiliki motivasi yang sama dalam mengikuti pembinaan profesional.

Simpulan dari temuan perencanaan ini menunjukkan bahwa SMA Negeri 1 Jati Agung telah memiliki arah kebijakan yang jelas terkait pengembangan kompetensi guru PAI, terutama melalui strategi perencanaan berbasis kebutuhan nyata di lapangan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan karakter religius siswa. Namun, masih diperlukan penguatan dalam komitmen keberlanjutan program dan sistem monitoring perencanaan yang lebih kuat.

## **2. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung**

Pelaksanaan pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Negeri 1 Jati Agung dilakukan melalui rangkaian program yang terstruktur dalam lingkup sekolah maupun kolaborasi eksternal. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, pelaksanaan pengembangan kompetensi ini mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, serta kepribadian sesuai amanat Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Kepala sekolah menegaskan bahwa pengembangan guru PAI merupakan prioritas, karena mereka berperan sentral dalam membangun ekosistem religius yang menjadi identitas sekolah. Hal ini sesuai dengan pernyataan kepala sekolah: *“Guru PAI bukan hanya mengajar materi, tetapi menjadi panutan akhlak dan pembentuk karakter keagamaan siswa”* (Wawancara, 2025).

Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi pedagogik, sekolah mendorong guru PAI mengikuti pelatihan model pembelajaran aktif serta integrasi teknologi pembelajaran digital seperti Google Classroom, Canva Edu, dan aplikasi kuis edukatif interaktif. Observasi dalam kegiatan pembelajaran menunjukkan bahwa guru PAI telah mulai memanfaatkan media pembelajaran visual digital untuk meningkatkan motivasi belajar siswa, meskipun masih perlu penguatan keterampilan teknis dalam desain pembelajaran. Guru PAI mengakui bahwa pelatihan internal dan pendampingan digital oleh guru TIK sangat membantu: *“Saya merasa semakin percaya diri mengajar dengan bantuan aplikasi digital, anak-anak lebih tertarik mengikuti pelajaran”* (Guru PAI, 2025).

Selain itu, profesionalisme guru dikembangkan melalui aktivitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) tingkat Kabupaten Lampung Selatan. MGMP menjadi sarana guru untuk saling bertukar praktik baik, menyusun modul ajar, dan membahas implementasi Kurikulum Merdeka. Dokumentasi menunjukkan bahwa guru PAI aktif mengikuti MGMP rata-rata dua kali per bulan. Dalam kegiatan MGMP, mereka juga mengikuti workshop penyusunan instrumen asesmen autentik serta pengembangan literasi keagamaan peserta didik. Kegiatan ini menunjukkan bahwa sekolah mendukung guru untuk berkembang dalam komunitas profesional eksternal sebagai bagian dari *continuous professional development* (CPD).

Aspek kompetensi sosial guru juga menjadi perhatian dalam pelaksanaan pengembangan. Guru PAI memperoleh penugasan sebagai pembina Rohani Islam (Rohis), pemandu peringatan hari besar Islam, serta aktivitas pembiasaan ibadah pagi. Kegiatan ini memperkuat interaksi sosial guru dengan siswa dan memperkuat perannya sebagai teladan religius. Siswa menyatakan bahwa guru PAI mudah didekati dan memberikan bimbingan moral di luar jam pelajaran: *“Kalau ada masalah, kami sering curhat ke guru PAI karena beliau perhatian pada kami semua”* (Testimoni Siswa, 2025). Hal tersebut menegaskan peningkatan kompetensi sosial yang berdampak langsung pada iklim sekolah religius.

Dalam dimensi kompetensi kepribadian, sekolah menekankan pembiasaan kedisiplinan, integritas, dan keteladanan akhlak yang tercermin dalam perilaku guru sehari-hari. Kepala sekolah melakukan pengawasan moral secara rutin melalui pembinaan guru pada rapat dinas. Ini selaras dengan pandangan bahwa guru PAI memiliki mandat moral untuk menunjukkan perilaku islami yang menjadi standar akuntabilitas profesinya (Rahman & Hasanah, 2021).

Supervisi akademik oleh kepala sekolah dan pengawas madrasah merupakan instrumen penting dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi. Supervisi dilaksanakan minimal dua kali setiap semester. Observasi supervisi menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif mengenai penggunaan media pembelajaran digital,

manajemen kelas, serta penyajian materi yang lebih kontekstual dengan kehidupan sosial keagamaan siswa. Guru PAI menyatakan: “*Supervisi bukan lagi momok, justru saya merasa difasilitasi memperbaiki cara mengajar saya*” (Guru PAI, 2025). Hal ini menunjukkan perubahan paradigma supervisi dari inspeksi ke arah pembinaan profesional (Glickman et al., 2018).

Dari sisi motivasi, tidak semua guru memiliki antusiasme yang sama dalam mengikuti pelatihan atau kegiatan MGMP. Faktor usia dan kesiapan beradaptasi teknologi menjadi tantangan yang masih perlu diatasi. Namun, sekolah memberikan dukungan insentif seperti penghargaan bagi guru yang menunjukkan inovasi pembelajaran terbaik dalam rapat semester, yang membantu meningkatkan motivasi intrinsik guru.

Keseluruhan temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi guru PAI berjalan cukup efektif melalui pelatihan internal, MGMP, supervisi, dan penugasan pembinaan keagamaan. Namun, implementasi masih memerlukan penguatan pada aspek konsistensi pelatihan teknologi pembelajaran, pendampingan personal bagi guru yang kurang adaptif, serta peningkatan monitoring mutu inovasi pembelajaran. Dengan demikian, pelaksanaan program ini telah mendukung upaya sekolah dalam peningkatan mutu PAI secara komprehensif dan berkelanjutan.

### **3. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengembangan Kompetensi Guru PAI**

Evaluasi dalam pengembangan kompetensi guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung dilakukan melalui sistem monitoring dan penilaian kinerja berkelanjutan. Data lapangan menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan melalui instrumen supervisi akademik, PKG, serta observasi terhadap dampak pembelajaran terhadap hasil belajar dan karakter siswa. Kepala sekolah memandang evaluasi sebagai proses diagnostik untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, sehingga dapat disusun strategi tindak lanjut yang tepat: “*Evaluasi tidak berhenti pada angka atau dokumen, tapi harus menghasilkan pembinaan lanjutan*” (Kepala Sekolah, 2025).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik. Rekapitulasi PKG menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata guru PAI dalam kategori perencanaan pembelajaran, implementasi pembelajaran aktif, dan penilaian autentik. Meski demikian, aspek pemanfaatan teknologi pembelajaran masih perlu ditingkatkan karena belum mencapai indikator optimal. Temuan ini menjadi dasar penyusunan tindak lanjut berupa workshop TPACK yang dijadwalkan semester berikutnya.

Evaluasi juga menyorot dampak program terhadap kualitas pembelajaran. Dokumentasi hasil belajar menunjukkan peningkatan nilai rata-rata mata pelajaran PAI dalam dua tahun terakhir setelah program pengembangan kompetensi berjalan. Selain itu, observasi pada kegiatan keagamaan sekolah memperlihatkan meningkatnya partisipasi siswa dalam kegiatan Rohis, salat berjamaah, dan program bimbingan akhlak. Efek positif ini mencerminkan bahwa peningkatan kompetensi guru juga berdampak pada perkembangan karakter religius siswa sebagai tujuan utama pembelajaran PAI.

Tindak lanjut evaluasi dilakukan melalui pembinaan individual berbasis hasil supervisi. Pada sesi *post-conference*, kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif terkait kelemahan guru dalam pelaksanaan pembelajaran digital. Guru menyampaikan bahwa umpan balik terarah sangat membantu untuk perbaikan: “*Saya jadi tahu apa yang harus saya tingkatkan, khususnya dalam mengemas media pembelajaran yang menarik siswa*” (Guru PAI, 2025).

Sekolah juga menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja sebagai motivasi berkelanjutan. Guru yang menunjukkan inovasi pembelajaran kreatif diberikan penghargaan

berupa piagam dan rekomendasi untuk mengikuti pelatihan tingkat provinsi. Kebijakan ini sesuai teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa *reward and recognition* berpengaruh pada peningkatan komitmen profesional (Mulyasa, 2019).

Namun, tantangan tetap ada, terutama dalam melakukan evaluasi yang berfokus pada kualitas bukan hanya kelengkapan administrasi. Guru PAI mengakui bahwa beban administratif sering kali menyita waktu sehingga fokus refleksi pembelajaran masih kurang optimal. Oleh sebab itu, sekolah mulai menerapkan sistem digitalisasi administrasi sebagai solusi agar guru memiliki ruang peningkatan kompetensi yang lebih substantif.

Tindak lanjut berikutnya adalah merancang program mentoring antar-guru untuk mempercepat peningkatan kompetensi. Guru dengan kemampuan teknologi pembelajaran lebih baik menjadi mentor bagi guru lainnya. Pendekatan ini sesuai prinsip *peer coaching* dalam pengembangan profesi guru (Suyanto & Asep, 2020).

Secara keseluruhan, evaluasi dan tindak lanjut program pengembangan kompetensi guru PAI di SMA Negeri 1 Jati Agung telah memperlihatkan hasil signifikan dalam kualitas pembelajaran dan pembinaan karakter siswa. Namun, perlu konsistensi evaluasi berbasis kelas dan pemantauan inovasi pembelajaran sehingga peningkatan profesionalisme guru dapat berlangsung secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan sesuai prinsip CPD.

#### **D. KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMA Negeri 1 Jati Agung dalam pengembangan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam (PAI) telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan beberapa perbaikan. Proses perencanaan pengembangan kompetensi dilakukan secara sistematis dengan melibatkan semua pihak terkait, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru PAI. Pemetaan kebutuhan kompetensi guru dilakukan dengan pendekatan berbasis data yang mencakup analisis hasil supervisi akademik, penilaian kinerja guru, serta keikutsertaan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu dan motivasi guru yang berbeda-beda, perencanaan pengembangan kompetensi berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran serta karakter religius peserta didik.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan pembinaan kegiatan keagamaan yang mendukung penguatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Meskipun implementasi sudah cukup efektif, masih ada kekurangan dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran yang perlu ditingkatkan. Evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara berkelanjutan melalui penilaian kinerja guru (PKG) dan umpan balik dari supervisi akademik, yang menunjukkan adanya peningkatan dalam kualitas pembelajaran dan karakter religius siswa. Namun, tantangan administrasi dan evaluasi yang belum sepenuhnya berbasis kualitas masih menjadi pekerjaan rumah yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas pengembangan kompetensi guru secara lebih optimal.

#### **D. DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
- Creswell, J. W., & Poth, C. (2017). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Gunawan, I. (2017). *Manajemen pendidikan: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.

**A. Habib, Ade Wawan, Muslihun, Agus Kenedi**

AN NAJAH (Jurnal Pendidikan Islam dan Sosial Keagamaan) Vol. 04 No. 06 (Novembar 2025)

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage.

Mulyasa, E. (2019). *Manajemen pendidikan karakter*. Remaja Rosdakarya.

Suyanto, & Asep, J. (2020). *Menjadi guru profesional*. Erlangga.

Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan*. Alfabeta.

Yin, R. K. (2016). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.