

Human Resource Management through the Teacher Inspiration Program at MAN 1 Nagan Raya, Aceh

Rofi Wahyuni¹

¹ Universitas KH Abdul Chalim

Email: rofiwahyunielfian26@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management is one of the key factors in improving educational quality through the development of teachers' competence and professionalism. This study aims to analyze the implementation of human resource management through the Teacher Inspiration Program and evaluate its impact on improving teachers' competence and performance at MAN 1 Nagan Raya, Aceh. This research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Data were collected through observations, in-depth interviews with the principal, vice principal, program coordinator, and teachers, as well as document analysis. Data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that human resource management within the Teacher Inspiration Program has been implemented systematically through the stages of planning, organizing, implementation, and evaluation. The program has enhanced teachers' participation in professional development activities, strengthened a collaborative work culture, and improved pedagogical, professional, and social competencies, as well as creativity in the teaching and learning process. Furthermore, the program has positively influenced teachers' work motivation, discipline, and commitment to improving the quality of educational services. This study concludes that the Teacher Inspiration Program is an effective human resource management strategy for promoting teachers' professional development and improving educational quality at MAN 1 Nagan Raya, Aceh. The findings are expected to serve as a reference for other Islamic schools in implementing similar school-based teacher development programs.

Keywords: *human resource management; Teacher Inspiration Program; teacher competence; professional development; Islamic school.*

Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh

Rofi Wahyuni¹

¹ Universitas KH Abdul Chalim

Email: rofiwahyunielfian26@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kompetensi dan profesionalisme guru. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, koordinator program, dan guru, serta studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam Program Inspirasi Guru telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi secara sistematis. Program ini mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional, memperkuat budaya kolaboratif, serta mendorong peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Selain itu, program memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, disiplin, dan komitmen guru dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Program Inspirasi Guru merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung pengembangan profesional guru dan peningkatan mutu pendidikan di MAN 1 Nagan Raya Aceh. Temuan penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi madrasah lain dalam mengembangkan program peningkatan kapasitas guru berbasis sekolah.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, Program Inspirasi Guru, kompetensi guru, pengembangan profesional, madrasah.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu agenda penting dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana dan prasarana maupun kurikulum yang diterapkan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, terutama

guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memegang peranan strategis dalam membentuk kompetensi peserta didik, menanamkan nilai-nilai karakter, serta mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan harus dilakukan secara profesional, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, integritas, dan komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan (Hasibuan, 2019; Mulyasa, 2022).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang menentukan keberhasilan organisasi pendidikan. Pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, seperti penempatan dan pembagian tugas, tetapi juga mencakup pembinaan, pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Menurut Kompri (2015), manajemen pendidikan yang efektif harus mampu mengembangkan seluruh potensi sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan secara terpadu. Dengan demikian, kualitas pendidikan akan meningkat apabila lembaga mampu mengelola guru secara profesional sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang semakin kompleks seiring dengan perubahan kebijakan pendidikan nasional, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan pendidikan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap madrasah melakukan berbagai inovasi dalam pengelolaan guru agar mampu meningkatkan profesionalisme, kreativitas, dan produktivitas tenaga pendidik. Sagala

(2013) menjelaskan bahwa guru profesional tidak hanya dituntut menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan serta terus mengembangkan diri melalui kegiatan pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu madrasah sangat ditentukan oleh efektivitas manajemen sumber daya manusia yang diterapkan.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru adalah melalui program pengembangan kapasitas berbasis sekolah. Program semacam ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pelatihan, tetapi juga menjadi media pembentukan budaya kerja, kolaborasi, dan inovasi di lingkungan madrasah. Mulyasa (2023) menegaskan bahwa pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui kegiatan yang mampu membangun motivasi, kreativitas, serta komitmen guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan adanya program pengembangan internal, guru tidak hanya memperoleh tambahan pengetahuan, tetapi juga memiliki ruang untuk berbagi pengalaman, memperbaiki praktik pembelajaran, dan memperkuat kerja sama antartenenaga pendidik.

Berangkat dari kebutuhan tersebut, MAN 1 Nagan Raya Aceh mengembangkan Program Inspirasi Guru sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia. Program ini dipandang sebagai inovasi yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru sekaligus membangun budaya kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Program Inspirasi Guru tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga diarahkan untuk membangun motivasi kerja, memperkuat komunikasi profesional, menumbuhkan kreativitas, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi seluruh warga madrasah. Dengan demikian, program ini menjadi bagian penting dari upaya pengembangan

sumber daya manusia berbasis peningkatan mutu internal (*internal school improvement*).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengangkat judul Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh. Penelitian difokuskan pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan dengan penekanan pada efektivitas Program Inspirasi Guru sebagai strategi inovatif dalam meningkatkan kualitas guru. Pentingnya penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengetahui sejauh mana implementasi program mampu mengoptimalkan potensi guru sebagai aset utama lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengungkap dinamika pelaksanaan manajemen SDM berbasis pengembangan sekolah dari dalam (*internal school improvement*) sehingga dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara teori manajemen pendidikan dengan praktik pengelolaan guru di lapangan.

Fokus penelitian diarahkan pada dua aspek utama yang saling berkaitan. Pertama, menganalisis bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi dalam Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh. Kedua, menganalisis dampak program tersebut terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru, baik dari aspek pedagogik, profesional, maupun sosial. Kedua fokus tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses manajerial sekaligus hasil yang diperoleh setelah program dijalankan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan mekanisme pelaksanaan program, tetapi juga mengevaluasi efektivitasnya sebagai model pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Kajian ini

menjadi relevan mengingat banyak lembaga pendidikan Islam yang sedang berupaya meningkatkan mutu melalui penguatan kualitas guru sebagai faktor utama keberhasilan pendidikan (Wahjosumidjo, 2011).

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kualitas guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh. Secara khusus, penelitian ini bertujuan memetakan strategi perencanaan dan implementasi program, mengidentifikasi keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan kapasitas, serta mengevaluasi pengaruh program terhadap motivasi kerja, kreativitas, dan kompetensi guru. Tujuan tersebut dirumuskan agar penelitian mampu menjawab persoalan mengenai efektivitas inovasi manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi praktis bagi madrasah lain yang ingin mengembangkan program serupa sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu lembaga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena sosial berdasarkan pengalaman, persepsi, serta makna yang dibangun oleh para informan dalam konteks alamiah (Moleong, 2021). Desain studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu lembaga pendidikan, yaitu MAN 1 Nagan Raya Aceh, yang memiliki karakteristik khusus dalam mengimplementasikan Program Inspirasi Guru sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendekatan ini, peneliti

berupaya memahami secara komprehensif proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta dampak program terhadap peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, penelitian tidak hanya mendeskripsikan fakta empiris, tetapi juga menginterpretasikan makna yang terkandung dalam setiap proses pelaksanaan program sesuai dengan konteks madrasah (Yin, 2018).

Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, guru pelaksana Program Inspirasi Guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam administrasi program. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung terhadap objek penelitian (Sugiyono, 2023). Kepala madrasah dipilih karena memiliki kewenangan dalam merumuskan kebijakan dan mengawasi pelaksanaan program. Wakil kepala bidang kurikulum dipilih karena berperan dalam mengintegrasikan program dengan kegiatan pembelajaran. Guru dipilih sebagai informan utama karena menjadi pelaksana langsung Program Inspirasi Guru, sedangkan tenaga administrasi memberikan informasi mengenai aspek pendukung pelaksanaan program. Pemilihan informan tersebut diharapkan mampu menghasilkan data yang komprehensif mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Nagan Raya Aceh.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi mengenai proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta dampak Program Inspirasi Guru berdasarkan pengalaman dan pandangan para informan. Observasi

partisipatif dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas guru selama pelaksanaan program sehingga peneliti dapat memahami situasi, interaksi, dan budaya kerja yang berkembang di lingkungan madrasah. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen seperti program kerja, notulen rapat, laporan kegiatan, foto kegiatan, dan dokumen evaluasi sebagai sumber data pendukung. Penggunaan ketiga teknik tersebut dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan mendalam, sekaligus memperkuat validitas temuan melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode (Sugiyono, 2023; Moleong, 2021).

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu data condensation (kondensasi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing/verification (penarikan serta verifikasi kesimpulan) (Miles et al., 2014). Tahap kondensasi data dilakukan dengan memilih, memfokuskan, mengelompokkan, dan menyederhanakan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif dan matriks tematik sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi hubungan antar kategori. Tahap akhir dilakukan melalui penarikan dan verifikasi kesimpulan secara berulang dengan membandingkan hasil analisis terhadap data lapangan dan kerangka teori yang digunakan. Proses analisis dilakukan secara terus-menerus sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga menghasilkan temuan yang kredibel dan mampu menggambarkan secara mendalam implementasi manajemen sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh telah dilaksanakan secara sistematis dengan mengacu pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi tersebut saling berkaitan dalam membentuk sistem pengelolaan guru yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan mutu pembelajaran di madrasah. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, Program Inspirasi Guru tidak hanya menjadi kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi juga menjadi instrumen manajemen sumber daya manusia dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Tahap pertama yang ditemukan dalam penelitian adalah proses perencanaan program. Kepala madrasah bersama tim manajemen melakukan identifikasi kebutuhan guru melalui evaluasi pembelajaran, supervisi akademik, serta diskusi bersama seluruh tenaga pendidik. Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam menyusun tujuan, sasaran, indikator keberhasilan, jadwal kegiatan, serta bentuk pengembangan kompetensi yang akan dilaksanakan dalam Program Inspirasi Guru. Menariknya, proses perencanaan tidak dilakukan secara sepihak oleh pimpinan madrasah, tetapi melibatkan guru sebagai subjek utama program melalui forum musyawarah. Keterlibatan guru sejak tahap awal menghasilkan program yang lebih sesuai dengan kebutuhan nyata di

lapangan sekaligus meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap program yang dijalankan.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa fungsi planning sebagaimana dikemukakan oleh George R. Terry telah diterapkan secara optimal. Terry menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan tujuan serta langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya (Terry, 1960). Dalam konteks pendidikan, perencanaan menjadi fondasi utama bagi keberhasilan seluruh proses manajemen karena menentukan arah pengembangan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mulyasa (2022) menegaskan bahwa keberhasilan program peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas perencanaan yang disusun berdasarkan kebutuhan riil sekolah. Dengan demikian, perencanaan Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya telah memenuhi prinsip partisipatif, sistematis, dan berbasis kebutuhan sehingga memiliki peluang besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian program. Penelitian menemukan bahwa kepala madrasah membentuk struktur organisasi pelaksana yang terdiri atas koordinator program, guru senior, serta tenaga administrasi. Masing-masing unsur memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas mulai dari penyusunan jadwal, koordinasi kegiatan, penyediaan sarana pendukung, hingga pelaporan hasil pelaksanaan program. Pembagian tugas tersebut mempermudah koordinasi antarpelaksana sekaligus mempercepat proses pengambilan keputusan apabila ditemukan kendala selama kegiatan berlangsung. Selain itu, kepala madrasah tetap menjalankan fungsi supervisi untuk memastikan seluruh program berjalan sesuai rencana.

Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi organizing telah diterapkan secara efektif. Menurut Terry (1960), pengorganisasian merupakan proses membagi pekerjaan, menetapkan tanggung jawab, serta membangun hubungan kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien. Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pengorganisasian merupakan upaya menyusun struktur kerja sehingga setiap individu memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini terlihat bahwa struktur organisasi yang jelas memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan Program Inspirasi Guru. Guru tidak mengalami kebingungan mengenai perannya, sedangkan koordinasi antarbagian berlangsung secara efektif sehingga seluruh kegiatan dapat berjalan sesuai target.

Selanjutnya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan program dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti lokakarya (*workshop*), diskusi kelompok, praktik pembelajaran, refleksi bersama, serta berbagi pengalaman antar guru. Pendekatan yang digunakan bersifat kolaboratif sehingga setiap guru memiliki kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, mendiskusikan permasalahan pembelajaran, serta memperoleh solusi dari rekan sejawat. Pola pembelajaran kolegal tersebut mendorong lahirnya inovasi pembelajaran yang lebih kreatif, sekaligus memperkuat budaya belajar di lingkungan madrasah. Guru tidak lagi menjadi peserta pasif, tetapi berperan aktif sebagai pembelajar sekaligus narasumber bagi guru lainnya.

Pelaksanaan tersebut mencerminkan fungsi actuating, yaitu kemampuan manajemen dalam menggerakkan seluruh sumber daya organisasi agar bekerja secara optimal. Terry (1960) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada perencanaan

yang baik, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan seluruh anggota organisasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepala madrasah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui pendekatan partisipatif dan kolaboratif. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Kompri (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia di sekolah akan berhasil apabila guru diberikan ruang untuk berpartisipasi, berkolaborasi, dan mengembangkan kreativitas secara berkelanjutan.

Tahap terakhir adalah pengawasan dan evaluasi program. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi dilakukan secara berkala melalui forum refleksi setelah setiap kegiatan selesai dilaksanakan. Guru diberikan kesempatan menyampaikan pengalaman, manfaat yang diperoleh, hambatan yang dihadapi, serta rekomendasi perbaikan program pada periode berikutnya. Selain evaluasi lisan, madrasah juga melakukan peninjauan terhadap dokumen kegiatan, hasil supervisi pembelajaran, serta perkembangan kompetensi guru sebagai indikator keberhasilan program. Model evaluasi yang diterapkan bersifat partisipatif sehingga guru tidak hanya menjadi objek penilaian, tetapi juga menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan.

Temuan tersebut memperlihatkan implementasi fungsi controlling sebagaimana dijelaskan oleh Terry (1960), yaitu proses memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Dalam konteks pendidikan, pengawasan bukan sekadar mencari kesalahan, tetapi merupakan proses pembinaan yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Usman (2019) menegaskan bahwa evaluasi dalam manajemen pendidikan harus menghasilkan umpan balik (*feedback*) yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan program. Oleh karena itu, evaluasi reflektif yang diterapkan dalam Program Inspirasi

Guru menjadi salah satu faktor penting yang menjaga keberlanjutan program sekaligus memperkuat budaya belajar organisasi di MAN 1 Nagan Raya Aceh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan Program Inspirasi Guru tidak terlepas dari penerapan fungsi-fungsi manajemen secara terpadu. Perencanaan yang partisipatif menghasilkan program yang sesuai kebutuhan guru, pengorganisasian yang jelas memperlancar koordinasi, pelaksanaan yang kolaboratif meningkatkan partisipasi guru, sedangkan evaluasi yang reflektif menjadi sarana perbaikan berkelanjutan. Temuan ini memperkuat pandangan Mulyasa (2022) bahwa peningkatan mutu pendidikan hanya dapat dicapai apabila seluruh fungsi manajemen dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Dengan demikian, Program Inspirasi Guru dapat dipandang sebagai praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mendukung peningkatan kualitas guru serta penguatan budaya organisasi di lingkungan madrasah.

2. Dampak Program Inspirasi Guru terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Dampak tersebut terlihat dari meningkatnya motivasi kerja, kemampuan pedagogik, kompetensi sosial, serta budaya kolaboratif di lingkungan madrasah. Guru tidak lagi hanya menjalankan tugas sebagai pengajar, tetapi juga berperan sebagai pembelajar yang aktif melalui kegiatan berbagi pengalaman, diskusi profesional, dan refleksi bersama. Program ini mendorong guru untuk lebih kreatif dalam merancang pembelajaran, memanfaatkan media

pembelajaran yang inovatif, serta mengembangkan metode pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru telah berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

Peningkatan motivasi kerja guru merupakan salah satu temuan utama penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara, guru mengaku lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas karena memperoleh ruang untuk mengembangkan kemampuan dan menyampaikan gagasan secara terbuka. Keterlibatan aktif dalam setiap kegiatan program juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap kebijakan madrasah sehingga berdampak pada meningkatnya disiplin, tanggung jawab, dan komitmen profesional. Temuan ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Uno (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memberikan kesempatan berkembang akan meningkatkan motivasi dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Selain meningkatkan motivasi kerja, Program Inspirasi Guru juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan sosial guru. Guru menjadi lebih terampil dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara lebih efektif. Di sisi lain, hubungan antarguru menjadi lebih harmonis melalui budaya diskusi, kolaborasi, dan saling berbagi praktik baik dalam pembelajaran. Temuan ini sesuai dengan teori kompetensi Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkembang melalui

pengalaman serta proses pembelajaran yang berkelanjutan. Mulyasa (2023) juga menegaskan bahwa pengembangan profesional guru harus dilakukan secara terus-menerus agar mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan.

Hasil penelitian ini sekaligus mengonfirmasi konsep *school improvement* yang dikembangkan Hopkins (2001), bahwa peningkatan mutu sekolah tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada perubahan budaya kerja organisasi. Program Inspirasi Guru berhasil membangun budaya kerja yang lebih reflektif, kolaboratif, dan inovatif sehingga mendorong terciptanya organisasi pembelajar (*learning organization*) di lingkungan madrasah. Dengan demikian, Program Inspirasi Guru tidak hanya meningkatkan kompetensi guru secara individual, tetapi juga memperkuat kualitas kelembagaan MAN 1 Nagan Raya Aceh melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana, berkelanjutan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia melalui Program Inspirasi Guru di MAN 1 Nagan Raya Aceh telah dilaksanakan secara sistematis melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Seluruh tahapan tersebut diterapkan secara partisipatif dengan melibatkan kepala madrasah, tim manajemen, dan guru sebagai pelaksana utama program. Pola pengelolaan yang kolaboratif menjadikan Program Inspirasi Guru tidak hanya sebagai kegiatan pengembangan kompetensi, tetapi juga

sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu memperkuat budaya organisasi madrasah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen secara konsisten berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan program dan mendukung tercapainya tujuan peningkatan mutu pendidikan.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa Program Inspirasi Guru memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kreativitas pembelajaran, serta kompetensi pedagogik dan sosial guru. Program ini juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih reflektif, kolaboratif, dan inovatif sehingga guru semakin terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional. Temuan tersebut menguatkan relevansi teori manajemen George R. Terry, teori kompetensi Spencer dan Spencer, serta konsep *school improvement* dari Hopkins dalam menjelaskan keberhasilan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Dengan demikian, Program Inspirasi Guru dapat dipandang sebagai salah satu model inovatif pengembangan sumber daya manusia yang layak diterapkan pada madrasah lain untuk mendukung peningkatan kualitas guru dan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan. Pertama, madrasah perlu memperluas pelaksanaan Program Inspirasi Guru agar melibatkan seluruh guru secara berkelanjutan sehingga manfaat program dapat dirasakan secara merata. Kedua, kepala madrasah diharapkan memperkuat dukungan kelembagaan melalui penyediaan anggaran, fasilitas, dan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru. Ketiga, evaluasi program perlu dikembangkan menjadi sistem monitoring dan tindak lanjut yang berkesinambungan agar inovasi yang dihasilkan guru dapat terus berkembang dan memberikan dampak jangka panjang terhadap mutu

pembelajaran. Selain itu, Kementerian Agama maupun pemerintah daerah dapat menjadikan Program Inspirasi Guru sebagai salah satu alternatif model pengembangan kompetensi guru berbasis madrasah yang dapat direplikasi sesuai dengan karakteristik masing-masing lembaga pendidikan.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya dilakukan pada satu madrasah sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh madrasah di Indonesia. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif memberikan pemahaman yang mendalam mengenai proses pelaksanaan program, tetapi belum mampu mengukur efektivitas program secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* dengan melibatkan lebih banyak madrasah sebagai objek penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas Program Inspirasi Guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hopkins, D. (2001). *School improvement for real*. RoutledgeFalmer.
- Kompri. (2015). *Manajemen pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.

- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen berbasis sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2023). *Menjadi guru penggerak Merdeka Belajar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sagala, S. (2013). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Alfabeta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Terry, G. R. (1960). *Principles of management*. Richard D. Irwin.
- Uno, H. B. (2021). *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan* (Edisi ke-5). Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.

- Ananda, R., & Rafida, T. (2022). Manajemen pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 115–128.
- Fadhli, M. (2021). Human resource management in improving teacher professionalism at Islamic schools. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 67–82.
- Suhardi, D., & Mulyani, S. (2023). Teacher professional development through collaborative learning in Islamic schools. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 12(3), 221–234.