

Hubungan Sistem Komunikasi, Kebutuhan Guru, dan Manajemen Penghargaan, Dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau

Maryamah¹, Martinis Yamin², Lukman Hakim³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: maryamah.ama.pd@gmail.com¹, martinisyamin03@gmail.com², lukmanhakim70.dr@gmail.com³

DOI: <https://doi.org/10.63142/educompassion.v2i1.150>

Received: 20 Januari 2024

Accepted: 3 Maret 2025

Published: 4 Maret 2025

Abstract :

The development of human resources, particularly educators, is a crucial factor in improving the quality of education at Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. However, its implementation faces several challenges, such as ineffective communication systems, suboptimal fulfillment of teachers' needs, and an unstructured reward management system. This study aims to analyze the relationship between communication systems, teachers' needs, and reward management with human resource development in madrasahs. The research employs a quantitative approach with a correlational survey design, involving respondents from educators at Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. The findings indicate a positive and significant relationship between the three independent variables and human resource development. An effective communication system facilitates access to information and coordination in development programs, meeting teachers' needs enhances motivation and training effectiveness, and a well-structured reward management system boosts educators' enthusiasm. In conclusion, improvements in internal communication systems, the design of development programs aligned with teachers' needs, and the implementation of performance-based rewards are necessary to enhance the effectiveness of human resource development sustainably.

Keywords : *Human Resource Development, Communication System, Teachers' Needs, Reward Management.*

Abstrak :

Pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. Namun, dalam implementasinya, masih terdapat berbagai kendala seperti sistem komunikasi yang kurang efektif, belum optimalnya pemenuhan kebutuhan guru, serta manajemen penghargaan yang belum terstruktur dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara sistem komunikasi, kebutuhan guru, dan manajemen penghargaan dengan pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain survei korelasional, melibatkan responden dari tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel bebas dengan pengembangan sumber daya manusia. Sistem komunikasi yang baik mempermudah akses informasi dan koordinasi dalam program pengembangan, pemenuhan kebutuhan guru meningkatkan motivasi dan efektivitas pelatihan, serta manajemen penghargaan yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik. Kesimpulannya, diperlukan perbaikan dalam sistem komunikasi internal, penyusunan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan guru, serta implementasi penghargaan berbasis kinerja guna meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Sistem Komunikasi, Kebutuhan Guru, Manajemen Penghargaan.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (Halisa, 2020), khususnya tenaga pendidik, merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan tenaga pendidik belum berjalan secara optimal. Berbagai faktor menjadi kendala dalam proses ini, termasuk sistem komunikasi yang belum terintegrasi dengan baik (Hasanah, 2021), kebutuhan guru yang belum sepenuhnya terpenuhi (Mabsutsah & Yushardi, 2022), serta manajemen penghargaan yang kurang efektif dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik (Sambung, 2016). Selain itu, faktor-faktor lain seperti kurangnya pelatih atau instruktur yang kompeten, keterbatasan fasilitas pengembangan, kurangnya kesesuaian kurikulum pengembangan dengan kebutuhan aktual guru, serta terbatasnya dana pengembangan turut memperlambat upaya peningkatan kapasitas tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi adalah kurangnya keterhubungan antara sistem komunikasi, kebutuhan guru, dan manajemen penghargaan dalam mendukung pengembangan tenaga pendidik. Sistem komunikasi yang kurang efektif menyebabkan informasi terkait program pengembangan tidak tersampaikan dengan baik, sehingga guru tidak memperoleh akses optimal terhadap kesempatan peningkatan kompetensi. Kebutuhan guru dalam aspek peningkatan keterampilan pedagogik, metodologi pengajaran, serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga masih belum sepenuhnya difasilitasi dengan baik. Selain itu, manajemen penghargaan yang belum berjalan secara optimal mengurangi semangat dan motivasi tenaga pendidik dalam mengembangkan diri, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan di madrasah (Mukarromah et al., 2021).

Fasilitas yang tersedia di madrasah juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Keterbatasan ruang pelatihan, kurangnya alat peraga yang mendukung inovasi pembelajaran, serta minimnya dukungan teknologi menjadi hambatan yang memperlambat peningkatan kualitas tenaga pendidik. Dalam banyak kasus, pelatihan yang diadakan tidak didukung dengan fasilitas yang memadai, sehingga efektivitas program pengembangan menjadi kurang optimal. Keterbatasan ini juga berdampak pada rendahnya kemampuan guru dalam mengimplementasikan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan perkembangan zaman (Yarmi, 2014).

Selain faktor fasilitas, kebijakan manajemen di tingkat madrasah juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pengembangan tenaga pendidik. Kurangnya sistem evaluasi yang terstruktur dalam menilai efektivitas program pengembangan menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga pendidik dengan pelatihan yang diberikan. Banyak program pengembangan yang hanya bersifat formalitas tanpa adanya tindak lanjut yang konkret untuk memastikan penerapan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang lebih sistematis guna mengukur dampak dari program pengembangan sumber daya manusia (Kadarisman, 2013).

Dalam penelitian ini, akan dikaji hubungan antara sistem komunikasi, kebutuhan guru, dan manajemen penghargaan dengan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengembangan tenaga pendidik, serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah (Mahmudah, 2020). Dengan adanya penelitian ini, diharapkan sistem komunikasi yang lebih baik, pemenuhan kebutuhan guru yang lebih optimal, serta sistem manajemen penghargaan yang lebih efektif dapat diterapkan untuk mendukung proses pengembangan tenaga

pendidik secara lebih komprehensif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengembangan tenaga pendidik yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang ada di lapangan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan penelitian survei yang menggunakan teknik korelasional (Sumanto, 2006). Metode ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel bebas, yaitu Sistem Komunikasi, Kebutuhan Guru, dan Manajemen Penghargaan, dengan satu variabel terikat, yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada tenaga pendidik sebagai responden utama guna memperoleh data yang relevan dan objektif (Wada et al., 2018). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling (Saihu & Aziz, 2020), yaitu dengan memilih responden yang memiliki relevansi terhadap topik penelitian berdasarkan kriteria tertentu, seperti masa kerja, pengalaman mengikuti program pengembangan, serta keterlibatan dalam sistem manajemen madrasah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, seperti uji korelasi dan regresi, guna mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Selain itu, dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten (Azwar, 2014). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memastikan hasil analisis yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sukmadinata, 2007). Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana sistem komunikasi yang efektif, pemenuhan kebutuhan guru yang optimal, serta manajemen penghargaan yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik di madrasah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berbasis data untuk pengambil kebijakan di madrasah dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Sistem Komunikasi dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sistem komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam menunjang pengembangan tenaga pendidik di madrasah. Komunikasi yang baik antara guru, kepala sekolah, dan pihak pengelola madrasah dapat memperlancar penyampaian informasi terkait pelatihan, pengembangan profesional, serta kebijakan yang diterapkan dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik. Namun, di beberapa madrasah, masih ditemukan kendala dalam sistem komunikasi yang kurang efektif, seperti keterlambatan penyampaian informasi dan kurangnya transparansi dalam kebijakan pengembangan. Hal ini dapat menghambat keterlibatan tenaga pendidik dalam program pelatihan yang disediakan, sehingga berdampak pada rendahnya peningkatan kompetensi guru dalam proses pembelajaran (Pratama et al., 2022).

Keberhasilan sistem komunikasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat bergantung pada keterbukaan informasi serta efektivitas saluran komunikasi yang digunakan. Jika madrasah menerapkan sistem komunikasi yang baik, seperti penggunaan teknologi digital dalam penyampaian informasi, maka tenaga pendidik dapat lebih mudah mengakses materi pelatihan serta memahami kebijakan yang diterapkan. Sebaliknya, jika sistem komunikasi masih bergantung pada metode konvensional yang tidak efisien, maka kemungkinan terjadinya miskomunikasi akan semakin besar, yang pada akhirnya akan menghambat proses peningkatan kualitas tenaga pendidik (Pranawukir, 2021).

Selain itu, komunikasi yang efektif juga berperan dalam membangun hubungan

kerja yang harmonis antara tenaga pendidik dengan pihak pengelola madrasah. Dengan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan, para guru dapat menyampaikan aspirasi, kendala, serta kebutuhan mereka terkait dengan pengembangan kompetensi secara lebih jelas. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi pihak pengelola untuk merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik, sehingga manfaat yang dihasilkan menjadi lebih optimal (Prasanti, 2017).

Salah satu tantangan utama dalam sistem komunikasi di madrasah adalah kurangnya sosialisasi terkait kebijakan dan program pengembangan. Beberapa tenaga pendidik mungkin tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai jadwal pelatihan atau persyaratan untuk mengikuti program pengembangan, yang menyebabkan minimnya partisipasi dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme komunikasi yang lebih efektif, seperti penggunaan platform digital, grup diskusi daring, atau sistem informasi sekolah yang dapat diakses dengan mudah oleh seluruh tenaga pendidik (Abdullah & Maisyaroh, 2024).

Penting juga untuk memperhatikan faktor budaya komunikasi di lingkungan madrasah. Budaya organisasi yang cenderung hierarkis sering kali membuat tenaga pendidik merasa enggan untuk menyampaikan pendapat atau memberikan masukan terkait dengan kebijakan pengembangan. Oleh karena itu, kepala madrasah dan pengelola pendidikan perlu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, di mana komunikasi dapat berlangsung dua arah, sehingga tenaga pendidik merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (Prasanti, 2017).

Dalam upaya meningkatkan sistem komunikasi yang efektif, perlu adanya strategi komunikasi yang jelas dan terstruktur. Pelaksanaan pertemuan rutin, penggunaan teknologi komunikasi modern, serta peningkatan kapasitas tenaga pendidik dalam menggunakan media komunikasi digital merupakan langkah yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala komunikasi di madrasah. Dengan adanya sistem komunikasi yang baik, diharapkan pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, dapat berjalan lebih optimal dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan di madrasah (Abdullah & Maisyaroh, 2024).

Secara keseluruhan, hubungan antara sistem komunikasi dan pengembangan sumber daya manusia sangat erat, di mana komunikasi yang efektif dapat memperlancar proses pengembangan tenaga pendidik. Oleh karena itu, peningkatan sistem komunikasi harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik di madrasah. Dengan adanya sistem komunikasi yang lebih baik, diharapkan tenaga pendidik dapat lebih mudah mengakses informasi, terlibat aktif dalam program pengembangan, serta meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan (Mahmudah, 2020).

Pengaruh Kebutuhan Guru terhadap Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemenuhan kebutuhan guru menjadi aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di madrasah. Guru memiliki kebutuhan yang beragam dalam pengembangan diri, baik dalam bentuk pelatihan pedagogik, penguasaan teknologi, hingga peningkatan keterampilan dalam manajemen kelas. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan guru dengan efektivitas program pengembangan tenaga pendidik. Jika kebutuhan guru dapat dipenuhi dengan baik, maka mereka akan lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran di madrasah. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi berkala untuk menyesuaikan program pengembangan dengan kebutuhan aktual tenaga pendidik (Rusydi, 2018).

Kebutuhan guru dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan kesejahteraan. Guru yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, madrasah perlu memahami secara komprehensif apa yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap proses pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kebutuhan guru, wawancara, serta forum diskusi yang melibatkan tenaga pendidik secara langsung (M. Azizah & Apdila, 2021).

Salah satu kebutuhan utama guru dalam pengembangan profesional adalah akses terhadap pelatihan yang relevan dan berkualitas. Pelatihan pedagogik, misalnya, sangat dibutuhkan untuk meningkatkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, penguasaan teknologi menjadi aspek yang semakin penting dalam mendukung pembelajaran digital di era modern. Guru yang mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan berbasis teknologi akan lebih siap dalam menghadapi tantangan pendidikan berbasis digital yang semakin berkembang (Rahmah, 2016).

Selain kebutuhan dalam pelatihan dan penguasaan teknologi, guru juga membutuhkan dukungan dalam hal fasilitas dan sumber daya. Ketersediaan bahan ajar yang memadai, akses terhadap perpustakaan digital, serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas pengembangan tenaga pendidik. Jika madrasah dapat menyediakan fasilitas yang mendukung kebutuhan guru, maka proses pengajaran dan pembelajaran akan berjalan lebih optimal, dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa juga akan meningkat (L. Azizah & Witri, 2021).

Pentingnya pemenuhan kebutuhan guru juga dapat dilihat dari aspek kesejahteraan dan penghargaan terhadap kinerja mereka. Guru yang mendapatkan penghargaan atas dedikasi dan pencapaiannya akan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus berkembang. Program insentif, penghargaan berbasis kinerja, serta dukungan moral dari pihak pengelola madrasah dapat menjadi faktor yang memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Oleh karena itu, pengelola pendidikan perlu merancang strategi yang efektif dalam memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan prestasi tenaga pendidik (Ahmad, 2023).

Selain itu, dalam memenuhi kebutuhan guru, madrasah juga harus memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kesempatan pengembangan profesional. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa adanya dukungan pengembangan diri dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada tenaga pendidik. Oleh karena itu, penting bagi pengelola madrasah untuk menciptakan sistem kerja yang seimbang, di mana guru tetap memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensinya tanpa mengabaikan tugas mengajar (Mulyasa, 2019).

Dengan memperhatikan seluruh aspek kebutuhan guru, efektivitas pengembangan sumber daya manusia di madrasah dapat meningkat secara signifikan. Program pengembangan yang dirancang berdasarkan kebutuhan aktual tenaga pendidik akan lebih tepat sasaran dan memberikan manfaat yang lebih besar. Oleh karena itu, evaluasi berkala dan keterlibatan aktif tenaga pendidik dalam perencanaan program pengembangan menjadi langkah yang sangat penting dalam memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi secara optimal (Siagian, 2019).

Peran Manajemen Penghargaan dalam Meningkatkan Motivasi Tenaga Pendidik

Manajemen penghargaan berperan penting dalam memberikan motivasi kepada tenaga pendidik agar terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Sistem penghargaan yang baik, seperti pemberian insentif, pengakuan prestasi, serta peluang karier yang lebih baik, dapat menjadi pendorong bagi guru untuk

lebih aktif dalam mengikuti program pengembangan. Penghargaan yang diberikan secara adil dan transparan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan loyalitas tenaga pendidik terhadap institusi tempat mereka mengajar (Wambrauw, 2018).

Salah satu bentuk penghargaan yang efektif adalah insentif finansial, baik dalam bentuk tunjangan kinerja, bonus, maupun kenaikan gaji yang berbasis pada pencapaian guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Insentif semacam ini dapat menjadi dorongan bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka dan mengikuti berbagai program pelatihan serta sertifikasi profesional. Selain itu, adanya jenjang karier yang jelas dalam profesi guru juga dapat menjadi motivasi yang kuat bagi tenaga pendidik untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan (Marpaung *et al.*, 2022).

Di samping penghargaan finansial, pengakuan terhadap prestasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi guru. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan formal dalam bentuk sertifikat atau piagam penghargaan yang diberikan dalam acara-acara resmi madrasah. Selain itu, bentuk apresiasi lain seperti pujian dari pimpinan madrasah atau publikasi prestasi guru di media internal juga dapat memberikan dampak positif terhadap semangat dan dedikasi tenaga pendidik (Minarsih, 2019).

Namun, dalam praktiknya, sistem penghargaan di beberapa madrasah masih kurang optimal. Terdapat ketimpangan dalam pemberian penghargaan, di mana hanya sebagian kecil tenaga pendidik yang mendapatkan apresiasi, sementara yang lain merasa bahwa upaya mereka kurang dihargai. Ketidakadilan dalam sistem penghargaan dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan bahkan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah di kalangan tenaga pendidik (Marpaung *et al.*, 2022).

Selain itu, kurangnya kejelasan dalam kriteria pemberian penghargaan juga menjadi kendala dalam implementasi sistem penghargaan yang efektif. Jika kriteria penghargaan tidak jelas atau bersifat subjektif, maka akan muncul ketidakpuasan di antara tenaga pendidik. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk menyusun kebijakan penghargaan yang berbasis pada kriteria yang objektif dan terukur, sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan apresiasi atas kinerjanya (Wambrauw, 2018).

Pemberian penghargaan juga harus dilakukan secara berkelanjutan agar tenaga pendidik selalu merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Jika penghargaan hanya diberikan sesekali atau tidak memiliki pola yang konsisten, maka dampaknya terhadap motivasi guru akan bersifat sementara. Oleh karena itu, diperlukan sistem penghargaan yang terstruktur dengan baik dan dijalankan secara rutin agar tenaga pendidik senantiasa terdorong untuk berkembang (Wambrauw, 2018).

Selain penghargaan individual, penerapan penghargaan berbasis tim juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik. Dengan adanya penghargaan untuk kelompok atau tim guru yang berhasil menciptakan inovasi dalam pembelajaran, maka akan tercipta budaya kerja sama dan kolaborasi yang lebih erat di antara tenaga pendidik. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat semangat kolektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah (Lubis *et al.*, 2021).

Dengan demikian, perbaikan dalam sistem penghargaan perlu dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih apresiatif terhadap kontribusi tenaga pendidik. Kebijakan penghargaan yang jelas, adil, dan berkelanjutan akan memberikan dampak positif terhadap motivasi guru serta meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Dengan adanya penghargaan yang tepat, tenaga pendidik akan lebih terdorong untuk terus mengembangkan diri dan memberikan kontribusi maksimal dalam dunia pendidikan (Wambrauw, 2018).

Strategi Penguatan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau

Berdasarkan temuan penelitian ini, diperlukan beberapa strategi dalam memperkuat pengembangan tenaga pendidik di madrasah. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah peningkatan efektivitas komunikasi dalam manajemen madrasah, agar informasi mengenai program pelatihan dapat tersampaikan dengan baik. Selain itu, penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan aktual guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan. Manajemen penghargaan yang lebih sistematis dan berorientasi pada prestasi juga harus diterapkan agar tenaga pendidik lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri (wawancara, 2024). Dengan penerapan strategi ini, diharapkan pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan (Faujiah et al., 2023).

Peningkatan efektivitas komunikasi dalam lingkungan madrasah dapat dilakukan dengan membangun sistem komunikasi yang lebih terbuka dan responsif. Kepala madrasah, pengawas, serta tenaga pendidik perlu memiliki forum komunikasi yang rutin untuk mendiskusikan berbagai kendala dan kebutuhan dalam proses pembelajaran. Penggunaan teknologi informasi seperti platform daring juga dapat menjadi solusi dalam mempercepat distribusi informasi terkait program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru (Abdullah & Maisyarah, 2024).

Selain efektivitas komunikasi, penyesuaian kurikulum pelatihan menjadi aspek yang tak kalah penting. Kurikulum pelatihan yang diterapkan harus mampu menjawab tantangan pendidikan modern, termasuk integrasi teknologi dalam pembelajaran dan peningkatan kompetensi pedagogik guru. Oleh karena itu, evaluasi secara berkala terhadap kurikulum pelatihan harus dilakukan agar program yang dijalankan tetap relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dalam hal ini, kolaborasi dengan lembaga pendidikan tinggi atau instansi terkait dapat menjadi salah satu solusi untuk merancang kurikulum pelatihan yang lebih efektif (Jauhariyah et al., 2023).

Strategi berikutnya adalah optimalisasi manajemen penghargaan bagi tenaga pendidik. Penghargaan yang diberikan tidak hanya dalam bentuk insentif finansial, tetapi juga pengakuan terhadap prestasi serta peluang pengembangan karier yang lebih baik. Misalnya, guru yang berprestasi dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan lanjutan atau pertukaran pengalaman dengan institusi pendidikan lainnya. Dengan demikian, motivasi guru dalam meningkatkan kompetensi diri akan semakin meningkat (Latif & Risnita, 2020).

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan transparan perlu diterapkan untuk menilai efektivitas program pengembangan yang telah berjalan. Dengan adanya indikator yang jelas dan terukur, pihak madrasah dapat menilai sejauh mana efektivitas dari strategi pengembangan yang telah diterapkan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Sistem penilaian ini juga dapat menjadi dasar dalam pemberian penghargaan kepada tenaga pendidik yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam meningkatkan kompetensi mereka (Jauhariyah et al., 2023).

Peningkatan kualitas tenaga pendidik di madrasah juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan lembaga pendidikan lainnya. Pemerintah dapat berperan dalam menyediakan regulasi serta anggaran yang memadai untuk mendukung program pengembangan tenaga pendidik (Colquitt et al., 2019). Sementara itu, peran masyarakat dalam memberikan apresiasi dan dukungan moral bagi guru juga tidak kalah penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi tenaga pendidik (observasi, 2024).

Selain itu, penting untuk memperkuat budaya pembelajaran dan pengembangan diri

di kalangan tenaga pendidik. Guru harus didorong untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan (wawancara, 2024). Budaya berbagi ilmu antar-guru melalui forum diskusi dan workshop juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi kolektif tenaga pendidik di madrasah (Setiawati, 2020).

Dalam menghadapi era digital, strategi pengembangan sumber daya manusia juga harus mengakomodasi pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Guru perlu diberikan pelatihan intensif dalam penggunaan teknologi pendidikan agar mereka dapat mengadaptasi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan menarik bagi siswa. Penggunaan media digital, *platform e-learning*, serta aplikasi berbasis teknologi dapat menjadi bagian dari strategi penguatan tenaga pendidik (Rusydi, 2018).

Terakhir, evaluasi berkala terhadap program pengembangan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitasnya. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengukur dampak program pelatihan terhadap kualitas pembelajaran di madrasah serta mengidentifikasi tantangan yang masih dihadapi oleh tenaga pendidik (wawancara, 2024). Hasil evaluasi ini nantinya dapat dijadikan dasar dalam merancang strategi pengembangan yang lebih efektif di masa mendatang (Setiawati, 2020).

Dengan menerapkan berbagai strategi yang telah disebutkan, pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau diharapkan dapat berjalan lebih optimal. Peningkatan komunikasi, penyesuaian kurikulum pelatihan, optimalisasi sistem penghargaan, serta pemanfaatan teknologi menjadi kunci utama dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Dengan demikian, madrasah dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan yang lebih baik bagi peserta didiknya.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sistem komunikasi, pemenuhan kebutuhan guru, dan manajemen penghargaan. Sistem komunikasi yang efektif berperan dalam memastikan informasi terkait pelatihan dan pengembangan guru dapat tersampaikan dengan baik, sehingga tenaga pendidik memiliki akses terhadap program peningkatan kompetensi yang sesuai. Selain itu, pemenuhan kebutuhan guru dalam hal pelatihan pedagogik, teknologi, serta manajemen kelas berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka dalam mengembangkan diri. Manajemen penghargaan juga menjadi faktor krusial dalam memberikan apresiasi terhadap kinerja tenaga pendidik, yang pada akhirnya meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Meskipun penelitian ini menemukan adanya hubungan positif antara ketiga faktor tersebut dengan pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan, seperti birokrasi dalam penyelenggaraan pelatihan, kurangnya kesesuaian antara program pengembangan dengan kebutuhan guru, serta sistem penghargaan yang belum merata. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan yang lebih terstruktur, seperti perbaikan sistem komunikasi internal madrasah, evaluasi berkala terhadap kebutuhan tenaga pendidik, serta penerapan sistem penghargaan yang lebih adil dan berbasis kinerja. Dengan langkah-langkah tersebut, pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kepulauan Riau dapat lebih optimal dan berkelanjutan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, & Maisyaroh, J. (2024). Strategi Komunikasi Digital dalam Membentuk Opini Publik untuk Mendukung Brand Image Madrasah Aliyah Nurul Jadid. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1571–1578. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3925>
- Ahmad, R. R. F. (2023). *Pengaruh Peran Guru Wali Asrama Terhadap Perilaku Religius dan Kedisiplinan Santri Ma'had Al Qalam MAN 2 Kota Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Azizah, L., & Witri, S. (2021). Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Penerapan Total Quality Management dalam Program Akreditasi Sekolah. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.35878/guru.v1i1.263>
- Azizah, M., & Apdila, M. N. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 73–84. <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i1.90>
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Colquitt, Pine, L., & Wesson. (2019). *Organizational Behavior Improving Performance and commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Faujiah, S., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 641–650. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1400>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin*, 1(2), 1–15. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasanah, M. (2021). sistem informasi manajemen pendidikan keluarga dalam islam berdasarkan Al-qur'an dan Al-hadits. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015. <https://doi.org/10.30868/im.v3i01.629>
- Jauhariyah, M. N. R., Madlazim, Hariyono, E., Lestari, N. A., Wardi, L. Z., Pradigdo, L. H., Santoso, I. Y., Alifteria, F. A., & Mahmud. (2023). Pelatihan Pembuatan Modul Proyek Pembelajaran STEAM (Science, Technology, Engineering, Art, and Mathematics) Terintegrasi Mitigasi Bencana Alam dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 710–727. <https://doi.org/10.20527/btjpm.v5i2.6939>
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Latif, M., & Risnita. (2020). The Influence Of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, And Organizational Conflict On Organizational Effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1). <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.103>
- Lubis, M. F., Bahri, S., & Sulhati. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Kinerja Guru di MTS Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/edutech.v7i1.5227>
- Mabsutsah, N., & Yushardi. (2022). Analisis Kebutuhan Guru terhadap E Module Berbasis STEAM dan Kurikulum Merdeka pada Materi Pemanasan Global. *JURNAL PENDIDIKAN MIPA*, 12(2), 205–213. <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i2.588>
- Mahmudah, M. (2020). Tujuan Pendidikan Islam Dalam Mencetak SDM Unggul. *Jurnal Keislaman*, 3(2), 171–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.54298/jk.v3i2.3155>

- Marpaung, S. R. N., Hizazi, A., & Wiralestari. (2022). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan (Reward) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), 137–148. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>
- Minarsih, M. M. (2019). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Value Added*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.26714/vameb.v6i1.702>
- Mukarromah, S., Rosyidah, A., & Musthofiyah, D. N. (2021). Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *AR-ROSIKHUN: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i1.13889>
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v4i2.1635>
- Prasanti, D. (2017). Strategi Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Salafi (Studi Kasus Tentang Strategi Komunikasi Pengembangan SDM Pondok Pesantren Miftahul Huda Tasikmalaya). *Jurnal Nomosleca*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i1.1476>
- Pratama, N., Tampubolon, M. S., & Khanafi. (2022). Problematika Pembelajaran Mahasiswa Lulusan Sekolah Umum pada Program Studi Pendidikan Bahasa Arab di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sains Islam Interdisipliner*, 1(2). <https://doi.org/10.59944/jipsi.v1i2.45>
- Rahmah, N. (2016). Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Sekolah. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 73–77. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.430>
- Rusydi, A. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Saihu, M., & Aziz, A. (2020). Implementasi Metode Pendidikan Pluralisme Dalam Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Belajea; Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 131. <https://doi.org/10.29240/belajea.v5i1.1037>
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasi; Dampaknya terhadap Prilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 30. <https://doi.org/10.22343/754332>
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57–66. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sumanto. (2006). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Gramedia Pustaka.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2018). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. In *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>
- Wambrauw, M. S. (2018). Pemberian Penghargaan (Reward) Sebagai Suatu Inovasi Baru Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Musamus: Journal of Public*

- Administration*, 1(1), 24–40. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v1i1.3039>
- Yarmi, G. (2014). Meningkatkan Kemampuan Menulis Kreatif Siswa Melalui Pendekatan Whole Language Dengan Teknik Menulis Jurnal. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 28(1), 8–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/PIP.281.2>