

IMPLEMENTASI MANAJEMEN RESKILLING PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PESERTA DIDIK MA DARUL ULUM WATES NGALIYAN KOTA SEMARANG

M. Fatkhusyarif¹, Marno Nugroho², Ismy Asriyani³

Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang¹

Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang²

Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang³

e-mail: 20402400521@std.unissula.ac.id¹²³

ABSTRACT

The research is motivated by the fluctuation of academic and non-academic quality of students, heterogeneous student input and not all have the ability in the field of Islamic religious education and the output of achievement values that are less than illustrating the existence of poor management of Educator HR in developing academic and non-academic quality of MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. In order to make quality education both academic and non-academic quality of students, educator reskilling and organized in a unit by being worked on and directed to achieve goals in order to improve the quality of students. This type of research is qualitative research. Data collection techniques that will be used include: interview methods, observation methods, and documentation methods. The number of people interviewed was 5 people. The collected data will be analyzed using Data Collection Data Reduction Data Display, and Verification Data / Conclusion Drawing analysis techniques. The results of this research are that the implementation of educator reskilling management at MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang City involves structured planning, organizing, actualization, and evaluation. This program combines technology, soft skills, and leadership, and involves various parties in organizing. The implications of the implementation of the reskilling program at MA Darul Ulum Wates Ngaliyan, Semarang City have a positive impact on improving the quality of education. This program improves the competence of educators through technology-based training and innovative methods, which increase the creativity and ability of educators in creating interactive learning.

Kata Kunci: *Implementation, Reskilling Management, Quality*

ABSTRAK

Penelitian dilatarbelakangi oleh fluktuasi mutu akademik maupun non akademik peserta didik, input siswa yang heterogen dan tidak semua memiliki kemampuan di bidang pendidikan agama Islam dan output nilai prestasi yang kurang menggambarkan adanya manajemen SDM Pendidik yang kurang baik dalam mengembangkan mutu akademik dan non akademik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang. Agar bisa menjadikan pendidikan yang berkualitas baik kualitas akademik maupun non akademik peserta didik maka reskilling pendidik dan diorganisasikan dalam suatu kesatuan dengan dikerjakan dan diarahkan untuk mencapai tujuan dalam untuk meningkatkan mutu peserta didik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan antara lain: metode wawancara, metode observasi, dan metode dokumentasi. Jumlah yang

terwawancara sebanyak 5 orang. Terkumpulnya data akan dianalisis mempergunakan tehnik analisis Data Collection Data Reduction Data Display, dan Verification Data / Conclusion Drawing. Hasil penelitian dari riset ini yaitu Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan evaluasi yang terstruktur. Program ini menggabungkan teknologi, soft skills, dan kepemimpinan, serta melibatkan berbagai pihak dalam pengorganisasian. Implikasi Implementasi program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program ini meningkatkan kompetensi pendidik melalui pelatihan berbasis teknologi dan metode inovatif, yang meningkatkan kreativitas dan kemampuan pendidik dalam menciptakan pembelajaran interaktif

Keywords: Implementasi, Manajemen Reskilling, Mutu

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya adalah keterbatasan akses pada pendidikan, jumlah guru yang belum merata, indeks pembangunan pendidikan atau *education development index* (EDI) berdasarkan data tahun 2020 adalah kategori medium berada di atas 0,80. Perolehan nilai itu menempatkan 2020 Indonesia menduduki peringkat ke 107 dari 189. Rendahnya posisi ini menjadikan Indonesia menjadi negara yang tertinggal dalam kualitas pendidikan yang dilihat dari sarana pra sarana dan mutu belajar dari setiap lembaga pendidikan di Indonesia.

Mutu pendidikan yang rendah terkait prestasi akademik juga diikuti dengan non akademik tidak maksimal, padahal Peserta didik sebagai *raw* material dalam proses transformasi dan internalisasi menempati posisi yang sangat penting untuk dilihat signifikasinya dalam menemukan keberhasilan sebuah proses (Depag, 2017).

Madrasah Aliyah Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang menghadapi tantangan utama dalam mutu siswanya karena mayoritas peserta didik yang diterima merupakan siswa yang tidak lolos seleksi di sekolah favorit sekitar, seperti SMA negeri dan madrasah unggulan. Akibatnya, banyak siswa yang masuk dengan kemampuan awal yang rendah dan kurang siap menghadapi materi pelajaran. Hal ini diperparah oleh latar belakang pendidikan yang tidak merata dan motivasi belajar yang rendah karena sebagian siswa masuk bukan atas pilihan utama mereka. Semua ini berdampak pada pencapaian mutu akademik dan non-akademik madrasah tersebut.

Faktor penting dari berbagai problem di atas adalah tenaga pendidik dan tidak memenuhi kualifikasi dan skill sebagai guru, pendidik tidak dapat pendidikan dan pelatihan yang seharusnya sebagai pendidik. Senada dengan penelitian (Walewangko et al., 2023) pekerjaan besar bagi pemerintah untuk boleh memfasilitasi pendidik untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan terbaik bagi pendidik agar tetap dapat terus memperbaharui ilmu. Sehingga peningkatan mutu peserta didik madrasah membutuhkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik khususnya *reskilling* pendidik.

Manajemen *reskilling* pendidik merupakan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, megawasi kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Notoatmojo, 2018). Tujuan utama dari manajemen *reskilling* pendidik adalah bertujuan untuk memperbarui keterampilan para pendidik, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks. Hasil penelitian (Sitompul, 2022). Tujuan dari manajemen *reskilling* pendidik adalah untuk memastikan bahwa para pendidik memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan zaman, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung perkembangan kompetensi peserta didik. Peran manajemen *reskilling* pendidik dapat menaikkan peran strategis, yang fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM Pendidik jangka panjang (McIlvane, 2018; Pophal, 2019).

Madrasah Aliyah (MA) Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang menjadi fokus yang peneliti teliti sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam juga mengalami fluktuitas mutu akademik mupun non akademik pesera didik, input siswa yang yang heterogen dan tidak semua memilik kemampuan di bidang pendidikan agama Islam dan aoutput nilai prestasi yang kurang menggambarkan adanya manajemen SDM Pendidik yang kurang baik dalam mengembangkan mutu akademik dan non akademik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang.

Berangkat dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang implementasi manajemen *reskilling* pendidik untuk meningkatkan mutu peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya (natural setting) dengan tidak merubah bentuk simbol-simbol atau bilangan (Nawawi & Martini, 2016). Penelitian ini dilakukan di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang, yang beralamat di Jl. Raya Anyar Wates RT 03 RW 03 Kec. Ngaliyan Kota Semarang. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala, pendidik dan peserta didik. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan antara lain: metode wawancara, metode observasi, dan metode dokumentasi. Data triangulasi yang peneliti gunakan untuk mengecek beberapa data (*members check*) yang berasal selain kepala madrasah, juga di cek dari wakil kepala, guru, dan peserta didik MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang. Terkumpulnya data akan dianalisis mempergunakan tehnik analisis *Data Collection Data Reduction Data Display*, dan *Verification Data / Conclusion Drawing*.

PEMBAHASAN

Peningkatan mutu madrasah dan peserta didik merupakan kebutuhan mendesak dalam menghadapi tantangan global. Efektivitas madrasah ditentukan oleh proses pembelajaran dan metode yang diterapkan, serta mencakup penilaian pada berbagai tingkatan: madrasah, kelompok, individu, dan indikator multidimensi. Salah satu tantangan utama di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Semarang adalah kualitas peserta didik yang rendah akibat kurangnya seleksi yang ketat, persaingan dengan sekolah unggulan di sekitar, dan latar belakang pendidikan yang bervariasi. Hal ini mempengaruhi kesiapan belajar dan motivasi peserta didik.

Peran tenaga pendidik menjadi sangat krusial dalam meningkatkan mutu tersebut. Pendidik tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan inspirator. Namun, kondisi SDM pendidik di MA Darul Ulum masih menghadapi tantangan, seperti latar belakang pendidikan yang tidak selalu linier dengan mata pelajaran yang diajarkan, keterbatasan dalam penguasaan teknologi pendidikan, dan kurangnya pelatihan pedagogik modern.

Oleh karena itu, reskilling pendidik sangat diperlukan. Pelatihan dalam penggunaan teknologi digital, metode pembelajaran inovatif, dan pengelolaan kelas

yang interaktif menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan mutu pengajaran. Manajemen reskilling dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap program pengembangan pendidik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Langkah ini diharapkan dapat mendongkrak kualitas peserta didik dan mendorong MA Darul Ulum menjadi madrasah yang lebih unggul di masa depan.

Reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dimulai dengan perencanaan program pelatihan yang disusun berdasarkan tantangan pendidikan modern dan hasil pemetaan kebutuhan pendidik di tingkat madrasah. Program ini dirancang untuk membekali pendidik dengan keterampilan yang relevan, seperti pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, teknik berbasis ICT, dan metode pengajaran abad 21 yang mengintegrasikan nilai-nilai agama. Sesuai pandangan (Roestiyah, 2016), pengembangan profesionalisme pendidik memerlukan pemantapan kompetensi melalui analisis kebutuhan yang mendalam. Oleh karena itu, program reskilling tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mendorong motivasi dan inovasi pendidik. Program ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu pengembangan keterampilan teknologi, metode pengajaran inovatif, serta keterampilan sosial dan emosional. Pelatihan diawali dengan survei kemampuan pendidik, dilanjutkan dengan pelatihan pada platform seperti *Google Classroom* dan *Moodle* serta pendekatan pembelajaran seperti *PBL*, *flipped classroom*, dan *STREAM*. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan untuk mengukur efektivitas dan menyesuaikan materi sesuai kebutuhan.

Perencanaan jangka pendek program reskilling pendidik di MA Darul Ulum dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi kompetensi yang perlu ditingkatkan, terutama dalam penggunaan teknologi pendidikan dan metode pengajaran inovatif. Data dikumpulkan melalui survei dan wawancara dengan pendidik untuk memahami keterampilan dan tantangan yang mereka hadapi. Berdasarkan hasil tersebut, pelatihan difokuskan pada penggunaan platform e-learning seperti *Google Classroom* dan *Moodle*, yang terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan pendidik menyusun materi ajar interaktif (Satriani et al., 2023). Selain itu, pelatihan juga mencakup pendekatan pembelajaran inovatif seperti *PBL*, *flipped classroom*, dan *STREAM*. Model *flipped classroom*, menurut

penelitian (Wirasatriya et al., 2020), dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan hasil belajar peserta didik melalui media e-learning berbasis Moodle.

Pengorganisasian pelatihan reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas dalam struktur organisasi madrasah untuk memastikan kelancaran dan efektivitas pelatihan. Kepala Madrasah memimpin dan bertanggung jawab atas arah kebijakan, alokasi anggaran, serta keberhasilan program. Waka Kurikulum merancang materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pendidikan, termasuk integrasi teknologi, pengelolaan kelas, dan metode pembelajaran inovatif seperti PBL dan flipped classroom. Waka Kesiswaan menangani aspek non-akademik yang mendukung proses pelatihan, sedangkan bendahara mengelola anggaran. Para pendidik mengikuti pelatihan dan memberikan laporan hasilnya sebagai bahan evaluasi. Pengorganisasian ini bertujuan untuk menjaga relevansi dan efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pendidik (Arifin, 2019).

Koordinasi antara Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum sangat penting agar materi pelatihan sesuai dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan pendidik dalam menghadapi pembelajaran digital. Waka Kesiswaan juga berperan penting dalam mengelola aspek sosial-emosional peserta didik, yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang positif. Bendahara memastikan kelancaran pelatihan melalui pengelolaan anggaran yang efisien, sementara pendidik sebagai pelaksana utama diharapkan aktif mengikuti dan menerapkan hasil pelatihan serta memberikan umpan balik untuk peningkatan program. Organisasi dalam hal ini berfungsi sebagai wadah dan proses kerja sama yang efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Evaluasi dan supervisi yang terstruktur juga diperlukan guna menilai efektivitas pelatihan dan menjamin pendidik memperoleh keterampilan yang relevan. Pandangan ini sejalan dengan gagasan bahwa pengorganisasian yang baik menjadi kunci dalam mencapai pendidikan yang efektif (Soedjadi, 2012). Hal ini sejalan dengan pendapat (Arikunto & Yuliana, 2018) yang menyatakan bahwa pengorganisasian yang baik adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

Program reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dilaksanakan dalam tiga tahap: jangka pendek, menengah, dan panjang, dengan

fokus yang disesuaikan pada setiap tahap. Tahap jangka pendek menekankan pelatihan dasar teknologi pendidikan dan metode pembelajaran inovatif seperti Google Classroom, Moodle, flipped classroom, dan pembelajaran berbasis proyek, yang diawali dengan survei kebutuhan pendidik. Tahap jangka menengah fokus pada pengembangan soft skills seperti pengelolaan stres dan keterampilan sosial-emosional, serta pelatihan teknologi lanjutan untuk mendukung pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program. Tahap jangka panjang diarahkan pada penguasaan keterampilan abad ke-21 dan kepemimpinan, sebagai persiapan menghadapi perubahan besar dalam dunia pendidikan. Kepala madrasah berperan penting dalam pelaksanaan dan motivasi, sementara evaluasi dilakukan melalui supervisi dan micro-teaching guna memastikan pencapaian tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan profesional pendidik yang menyatakan bahwa pelatihan dan reskilling diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan modern (Kresnadi, et al., 2023). Senada dengan penelitian (Saavedra & Opfer, 2012) menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan abad 21 di kalangan pendidik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menyiapkan peserta didik menghadapi tantangan global.

Rapat evaluasi internal di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan dilaksanakan setiap bulan untuk memantau hasil pelatihan reskilling pendidik. Rapat ini melibatkan kepala madrasah, waka kurikulum, dan perwakilan pendidik, dengan tujuan memperoleh umpan balik, mengidentifikasi kendala dalam penerapan keterampilan, serta menyusun perbaikan berkelanjutan. Umpan balik dari pendidik sangat penting untuk menilai efektivitas pelatihan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pengajaran. Selain itu, evaluasi tahunan dilakukan untuk menilai dampak jangka panjang dari program reskilling terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Evaluasi ini mencakup penguasaan teknologi, penerapan metode pembelajaran inovatif, serta peningkatan interaksi pendidik dengan peserta didik. Peningkatan hasil akademik peserta didik menjadi salah satu indikator keberhasilan program, menandakan bahwa pelatihan telah memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

Evaluasi terhadap keberhasilan program reskilling ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, umpan balik dari peserta didik, serta penilaian terhadap penerapan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran yang lebih interaktif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Huda et al., 2023) Keberhasilan program ini diukur melalui peningkatan keterampilan pendidik dalam menggunakan teknologi dan dampaknya terhadap kualitas pengalaman belajar peserta didik yang lebih menarik, efektif, dan relevan dengan perkembangan zaman.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian diatas dapat diambil kesimpulan yaitu Implementasi manajemen reskilling pendidik di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan evaluasi yang terstruktur. Program ini menggabungkan teknologi, soft skills, dan kepemimpinan, serta melibatkan berbagai pihak dalam pengorganisasian. Evaluasi dilakukan melalui rapat internal, observasi kelas, dan evaluasi pribadi untuk memastikan relevansi pelatihan. Pengawasan berfokus pada penerapan teknologi dan pengelolaan kelas. Meskipun akreditasi C, madrasah berkomitmen meningkatkan kualitas pendidikan melalui peluang kemitraan dan pembelajaran berbasis teknologi, serta menghadapi tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan perubahan kurikulum. Strategi yang diusulkan termasuk penguatan kerja sama, pelatihan lanjutan, dan evaluasi berbasis Balanced Scorecard (BSC) untuk pengembangan kompetensi berkelanjutan, guna meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing di era digital.

Implikasi Implementasi program reskilling di MA Darul Ulum Wates Ngaliyan Kota Semarang membawa dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Program ini meningkatkan kompetensi pendidik melalui pelatihan berbasis teknologi dan metode inovatif, yang meningkatkan kreativitas dan kemampuan pendidik dalam menciptakan pembelajaran interaktif. Dampaknya terlihat pada kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta prestasi akademik dan non-akademik siswa. Program ini juga membuka peluang pengembangan karier pendidik, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki pengelolaan kesiswaan dengan mengintegrasikan keterampilan abad ke-21, andragogi, dan transformative learning, program ini memperkuat identitas profesional pendidik dan

mempersiapkan siswa menghadapi tantangan globalisasi dan teknologi. Evaluasi rutin memastikan pelatihan tetap relevan dan berkelanjutan, mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2019). Penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(2).
- Arikunto, S., & Yuliana, L. (2018). *Manajemen Pendidikan*. Aditya Media.
- Depag, R. (2017). *Kendali Mutu PAI*. Depag RI.
- Huda, N., Pratiwi, I., Sugito, E., Imran, A., & Fakhri, M. M. (2023). Peningkatan Soft Skill Melalui Program Pelatihan Bebras Challenge Untuk Meningkatkan Kemampuan Computational Thinking Siswa SMK. *Jurnal Sipakatau: Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 10–18.
<https://doi.org/10.61220/jsipakatau.v1i1.232>
- McIlvane, A. R. (2018). Window of Opportunity,” Human Resource Executive. 5 Juni.
- Nawawi, H., & Martini, N. (2016). *Penelitian Terapan*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmojo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Pophal, L. G. (2019). Thinking Your Seat at The Table. *HR Magazine*, March.
- Roestiyah. (2016). *Masalah-masalah Ilmu Kependidikan*. Bina Aksara.
- Saavedra, A., & Opfer, V. D. (2012). Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching. *The Phi Delta Kappan*, 94, 8–13.
<https://doi.org/10.2307/41763587>
- Satriani, E., Wahyuni, S., & Muklis, M. (2023). Pelatihan Desain Konten Pembelajaran yang Kreatif dan Inovatif berbasis Aplikasi Moodle. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4, 74. <https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6866>
- Sitompul, B. (2022). Kompetensi Guru dalam Pembelajaran di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 13953–13960.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4823>
- Soedjadi, F. X. (2012). *O&M (Organization and methods) Penunjang Keberhasilan Proses Manajemen*. Haji Masgung.
- Walewangko, G., Sumual, T., & Usuh, E. (2023). Hambatan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Pendidik. *JURNAL PENA EDUKASI*, 9, 94.
<https://doi.org/10.54314/jpe.v9i2.1242>

Wirasatriya, P. A., Wahyuni, D. S., & Sindu, I. G. P. (2020). EFEKTIVITAS
MEDIA E-LEARNING DENGAN MODEL FLIPPED CLASSROOM
PADA MATA PELAJARAN KOMPUTER DAN JARINGAN DASAR.
*Kumpulan Artikel Mahasiswa Pendidikan Teknik Informatika
(KARMAPATI)*, 9, 160–171.