

## **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam**

**Ibnu Hajar Al Asqolani<sup>1</sup>, Moh.Ali<sup>2</sup>, Dewi Cahyani<sup>3</sup>, Suklani<sup>4</sup>, Hasan Al Banna<sup>5</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon, <sup>5</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Rakeyan Santang

ihajar673@gmail.com <sup>1</sup>, moh.ali@uinssc.ac.id <sup>2</sup>, cahyanidewi6789@gmail.com <sup>3</sup>,  
suklani@syekhnurjati.ac.id <sup>4</sup>, hasanalbanna181@gmail.com <sup>5</sup>

### **ABSTRACT**

*Education in the modern era demands that Islamic institutions be able to manage human resources professionally without abandoning the spiritual values that are their identity. This study aims to analyze human resource management strategies in improving the quality of educational staff at SMP Life Skill Nur 'Ala Nur, Cirebon City. This study uses a qualitative approach with descriptive methods, through data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation studies. Data analysis is carried out through a process of reduction, presentation, and drawing conclusions with validity tests using source and technique triangulation. The results show that the HR management strategy at SMP Life Skill Nur 'Ala Nur, Cirebon City includes needs planning, competency development, performance evaluation, and empowerment of educational staff based on Islamic values. This strategy has proven effective in improving the professionalism, loyalty, and spirituality of educational staff. The implications of this study indicate that the integration of Islamic values and modern management principles can be a model for sustainable human resource development for other Islamic educational institutions.*

**Keywords:** *human resource management, educational staff, Islamic education, development strategy, professionalism*

### **ABSTRAK**

Pendidikan pada era modern menuntut lembaga Islam untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara profesional tanpa meninggalkan nilai-nilai spiritual yang menjadi identitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan uji keabsahan menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon mencakup perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberdayaan tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme, loyalitas, dan spiritualitas tenaga kependidikan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara nilai keislaman dan prinsip manajemen modern dapat menjadi model pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya.

**Kata kunci:** manajemen sumber daya manusia, tenaga kependidikan, pendidikan Islam, strategi pengembangan, profesionalisme

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dunia pendidikan kini menghadapi tantangan persaingan kualitas yang menuntut personel pendidikan memiliki kompetensi profesional, pedagogis, sosial, dan kepribadian yang unggul (Dwivedi et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan memainkan peran yang lebih dari sekadar administratif, tetapi juga strategis dalam mengelola potensi manusia untuk beradaptasi dengan perubahan zaman (Zick et al., 2025). Pendidikan Islam, sebagai sistem pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan intelektual, membutuhkan strategi sumber daya manusia yang menekankan tidak hanya efisiensi kerja tetapi juga pengembangan moral dan karakter (Sudirman et al., 2025). Oleh karena itu, isu penguatan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin relevan dalam konteks pengembangan sistem pendidikan global yang sangat kompetitif.

Lembaga pendidikan Islam memainkan peran penting dalam membentuk generasi dengan karakter mulia dan perspektif luas (Sauri et al., 2022). Namun, manajemen sumber daya manusia di lembaga-lembaga ini sering menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi kompetensi staf pengajar maupun staf administrasi (Cheung & Hu, 2025). Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kualitas guru, tetapi juga oleh efektivitas staf pendidikan yang mendukung administrasi, layanan akademik, dan tata kelola sekolah (Uddin et al., 2025). Dalam konteks ini, strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat merupakan instrumen penting untuk mengoptimalkan kinerja staf pendidikan sehingga mereka dapat berkontribusi dalam mencapai visi lembaga.

Di berbagai wilayah, khususnya di lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren dan sekolah terpadu, peran tenaga pengajar seringkali kurang mendapat perhatian (Aditia, 2025). Padahal, mereka adalah tulang punggung administrasi yang menentukan kelancaran proses pengajaran dan pembelajaran (Kumar & Section, 2023). Kualitas layanan pendidikan sangat bergantung pada profesionalisme dan komitmen mereka (Thuy et al., 2025). Oleh karena itu, manajemen sistematis terhadap tenaga pengajar, yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, merupakan kebutuhan mendesak. Pendekatan strategis terhadap manajemen sumber daya manusia dapat membantu lembaga pendidikan Islam mencapai efisiensi organisasi dan meningkatkan kualitas layanan (Ibrahim et al., 2024).

Sebagian besar lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga pengajar, khususnya di bidang pengembangan kompetensi dan motivasi kerja (Haidar et al., 2023). Observasi awal di beberapa sekolah Islam menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia belum sepenuhnya mencerminkan analisis kebutuhan yang sistematis. Rekrutmen dan pelatihan seringkali dilakukan secara reaktif daripada strategis, sehingga berdampak pada efektivitas layanan pendidikan (Fredriksson et al., 2025). Situasi ini menyoroti perlunya perbaikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa tenaga pengajar dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga Islam.

Isu utama yang muncul adalah bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dirancang dan diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas staf pengajar di lembaga pendidikan Islam. Isu ini mencakup aspek perencanaan, pengembangan, penilaian, dan pemberdayaan staf pengajar agar selaras dengan visi dan misi lembaga. Fokusnya juga terletak pada sejauh mana strategi-strategi ini efektif dalam meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan loyalitas staf pengajar. Dengan kata lain, studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia yang paling relevan dan adaptif terhadap kebutuhan lembaga pendidikan Islam di era modern.

Penelitian ini dilakukan di SMP Nur 'Ala Nur Life Skill di Kota Cirebon, sebuah lembaga pendidikan Islam terpadu yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan akademisi modern. Sekolah ini dipilih karena memiliki sistem pendidikan yang berkembang pesat namun menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga pengajar yang profesional dan kompeten. Penelitian ini berfokus pada strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar, baik melalui perekrutan, pelatihan, maupun evaluasi kinerja. Lokasi ini juga dipilih berdasarkan karakteristik SMPIT, yang mewakili sekolah Islam modern dengan kebutuhan manajerial yang kompleks. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia di sekolah-sekolah Islam serupa.

Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menelaah penerapan strategi manajemen SDM pada konteks lembaga pendidikan Islam terpadu, yang menggabungkan nilai spiritual dan profesionalitas kerja. Pendekatan penelitian ini tidak hanya menyoroti aspek teknis manajemen, tetapi juga dimensi nilai dan budaya organisasi yang khas di lingkungan sekolah Islam. Dengan menggali praktik manajemen SDM di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon, penelitian ini menawarkan pemahaman baru tentang pola strategis yang relevan dan aplikatif bagi lembaga pendidikan Islam lainnya. Pendekatan ini diharapkan memperkaya literatur manajemen pendidikan Islam melalui integrasi teori modern dan praktik kontekstual.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon. Arah penelitian difokuskan pada identifikasi praktik manajerial yang efektif, faktor pendukung dan penghambat implementasi, serta dampak strategi tersebut terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan model strategis yang dapat diterapkan secara lebih luas di lembaga pendidikan Islam lainnya. Kajian ini juga diarahkan untuk memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan teori manajemen SDM dalam konteks pendidikan Islam.

Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan mutu pengelolaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Selain itu, temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik lembaga Islam. Secara akademik, penelitian ini memperkuat literatur tentang strategi manajemen SDM yang

adaptif terhadap nilai-nilai keislaman. Bagi lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk memperbaiki sistem rekrutmen, penilaian, dan pemberdayaan tenaga kependidikan secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam yang berdaya saing dan berkarakter.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Konsep manajemen sumber daya manusia strategis Niguse menekankan pentingnya menyelaraskan strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor keunggulan kompetitif (Niguse et al., 2025). Namun, teori ini belum banyak dikontekstualisasikan dalam ranah lembaga pendidikan Islam, yang memiliki dimensi spiritual, sosial, dan budaya yang unik. Model manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam membutuhkan adaptasi terhadap nilai-nilai keagamaan dan tradisi kelembagaan yang berbeda dari organisasi nirlaba (Gano et al., 2024). Hal ini menunjukkan perlunya eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana teori manajemen sumber daya manusia modern dapat diimplementasikan di lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik uniknya.

Secara empiris, studi-studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hartati, menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah-sekolah Islam masih berfokus pada aspek administratif dan belum berfokus pada strategi pengembangan kompetensi staf pengajar (Hartati, 2025). Dalam praktiknya, tidak banyak institusi yang menerapkan pendekatan berbasis strategi untuk manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Situasi ini menunjukkan potensi penelitian untuk mengkaji implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih sistemik yang berorientasi pada peningkatan kualitas staf pengajar di sekolah-sekolah Islam, khususnya di tingkat menengah, seperti SMP Nur 'Ala Nur Life Skills di Kota Cirebon.

Kajian mutakhir menunjukkan bahwa arah penelitian manajemen SDM dalam pendidikan Islam mulai bergeser ke pendekatan strategis dan berbasis kompetensi. Penelitian oleh Harmen dan Kawan-kawan menekankan pentingnya perencanaan SDM berbasis kinerja (Harmen et al., 2025), sementara studi oleh Amzah menggarisbawahi peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan loyalitas tenaga kependidikan (Amzah et al., 2024). Sementara itu, penelitian oleh Missouri menunjukkan efektivitas integrasi nilai spiritual dalam strategi pengembangan SDM di sekolah Islam modern (Missouri, 2023). Ketiga kajian tersebut memperkuat pemahaman bahwa strategi SDM yang efektif harus memadukan unsur manajerial, profesional, dan nilai keislaman secara seimbang untuk mencapai mutu pendidikan yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena strategi manajemen sumber daya manusia secara mendalam dan kontekstual. Melalui studi kasus, peneliti dapat menggali proses, strategi, dan

pengalaman para pelaku di lembaga pendidikan secara komprehensif (Sugiyono, 2023). Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana strategi SDM diterapkan dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti menafsirkan makna di balik praktik manajerial berdasarkan perspektif informan yang terlibat langsung.

Penelitian dilaksanakan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon, sebuah lembaga pendidikan Islam terpadu yang memiliki sistem manajemen modern berbasis nilai keislaman. Lokasi ini dipilih karena memiliki dinamika pengelolaan SDM yang kompleks dan relevan dengan tujuan penelitian. Proses penelitian dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan. Seluruh kegiatan penelitian direncanakan berlangsung selama kurang lebih empat bulan, meliputi observasi lapangan, wawancara, serta analisis data. Pemilihan lokasi dan waktu ini dipertimbangkan agar peneliti dapat memperoleh data yang lengkap dan representatif.

Subjek penelitian ini adalah tenaga kependidikan dan pihak manajemen di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan SDM. Informan penelitian dipilih secara purposive sampling, yakni berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memahami secara mendalam strategi manajemen SDM di lembaga tersebut. Informan utama meliputi kepala sekolah, wakil kepala bidang SDM, bagian administrasi, serta beberapa tenaga kependidikan yang memiliki pengalaman minimal dua tahun. Selain itu, beberapa guru dan staf pendukung juga dijadikan informan tambahan untuk memperkaya perspektif penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh mencerminkan pandangan yang beragam namun relevan dengan fokus kajian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait strategi, kebijakan, dan praktik manajemen SDM dari berbagai pihak di lembaga. Observasi partisipatif digunakan untuk memahami perilaku dan interaksi antar tenaga kependidikan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Sementara itu, dokumentasi meliputi telaah terhadap dokumen resmi seperti pedoman kerja, data pelatihan, dan hasil evaluasi kinerja. Kombinasi ketiga teknik ini diharapkan menghasilkan data yang holistik dan kredibel mengenai penerapan strategi manajemen SDM di sekolah tersebut (Pahleviannur et al., 2022).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul, dan penganalisis data. Dalam pendekatan kualitatif, peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci karena keterlibatan langsung diperlukan untuk memahami konteks sosial dan budaya lembaga. Selain itu, instrumen bantu berupa pedoman wawancara, lembar observasi, dan format catatan lapangan digunakan untuk menjaga konsistensi dan akurasi data. Pedoman wawancara disusun berdasarkan indikator strategi manajemen SDM, seperti perencanaan, pengembangan, dan evaluasi. Dengan demikian, seluruh proses pengumpulan data tetap sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi serta dikategorikan berdasarkan tema strategis. Tahap penyajian data dilakukan dengan menampilkan informasi secara naratif dan deskriptif untuk memudahkan penarikan makna. Selanjutnya, kesimpulan diambil melalui proses interpretasi mendalam terhadap hubungan antar kategori yang muncul dari data lapangan. Proses analisis dilakukan secara simultan sejak awal hingga akhir penelitian untuk memastikan konsistensi dan kedalaman temuan (Moleong, 2010).

Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan yang berbeda posisi dan tanggung jawab. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengonfirmasi data hasil wawancara melalui observasi dan dokumentasi. Sementara triangulasi waktu digunakan untuk memeriksa konsistensi data yang diperoleh pada waktu berbeda. Selain itu, member check dilakukan dengan meminta klarifikasi dari informan mengenai hasil interpretasi peneliti agar sesuai dengan realitas lapangan. Langkah-langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian valid, reliabel, dan dapat dipercaya.

Prosedur penelitian ini meliputi beberapa tahap sistematis. Tahap pertama adalah persiapan, yaitu perumusan masalah, penyusunan proposal, dan perizinan penelitian ke lembaga terkait. Tahap kedua adalah pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi secara bertahap di lapangan. Tahap ketiga yaitu analisis data, di mana peneliti mengorganisasi, menafsirkan, dan mengkategorikan temuan sesuai fokus penelitian. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan penelitian, yang memuat hasil analisis, pembahasan, serta rekomendasi strategis bagi lembaga pendidikan Islam. Prosedur ini dijalankan dengan menjaga etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan dan keaslian data dari para informan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya. Tuliskan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan dan harus ditunjang oleh data-data yang memadai. Hasil penelitian dan temuan harus menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian bagian pendahuluan. Subjudul pada pembahasan ditulis tanpa menggunakan nomor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon berjalan secara terencana dan memiliki arah pengembangan yang jelas. Temuan utama meliputi empat aspek besar, yaitu perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pemberdayaan tenaga kependidikan. Setiap aspek dijalankan dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar budaya organisasi sekolah. Dalam pelaksanaannya, terdapat upaya berkelanjutan untuk menyelaraskan kebutuhan lembaga dengan potensi tenaga kependidikan yang tersedia. Strategi SDM diterapkan secara partisipatif melalui keterlibatan langsung pimpinan dan staf dalam setiap tahapan manajerial. Secara umum, pola yang muncul menunjukkan bahwa SMP

Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon berusaha membangun sistem manajemen SDM yang adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Perencanaan SDM di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon dilakukan melalui identifikasi kebutuhan tenaga kependidikan setiap tahun ajaran baru. Kepala sekolah menyampaikan, "Kami selalu mengawali tahun ajaran dengan evaluasi kebutuhan tenaga, baik jumlah maupun kualifikasi, agar layanan pendidikan tetap optimal."

Dari hasil observasi, terlihat adanya rapat tahunan yang melibatkan pimpinan dan tim manajemen untuk membahas formasi jabatan, beban kerja, serta kebutuhan peningkatan kapasitas staf. Dokumen rencana kerja sekolah juga menunjukkan adanya matriks kebutuhan tenaga kependidikan yang disusun berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa perencanaan SDM dilakukan secara sistematis dengan pendekatan partisipatif. Keterlibatan berbagai unsur lembaga menunjukkan adanya kesadaran kolektif terhadap pentingnya manajemen tenaga kependidikan. Pendekatan ini membantu sekolah menghindari kekurangan atau kelebihan staf yang dapat mengganggu operasional. Selain itu, praktik tersebut menunjukkan upaya sekolah untuk mengaitkan kebutuhan tenaga dengan sasaran mutu lembaga. Dari sisi administratif, sistem perencanaan yang terstruktur ini memperkuat koordinasi antarbagian dalam mendukung keberlanjutan layanan pendidikan.

Hasil observasi menunjukkan kegiatan pelatihan diadakan melalui forum "staff meeting" mingguan yang tidak hanya membahas teknis pekerjaan, tetapi juga penguatan karakter kerja islami. Dokumentasi kegiatan memperlihatkan adanya jadwal pelatihan rutin yang difasilitasi oleh kepala sekolah dan narasumber eksternal dari lembaga mitra pendidikan. Dalam hal pengembangan kompetensi, sekolah secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan internal. Seorang staf administrasi menyatakan, "Kami sering mendapat pelatihan tentang pelayanan prima, manajemen arsip, dan juga pembinaan spiritual setiap pekan." Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon mencakup dua dimensi: profesional dan spiritual. Sekolah berupaya menyeimbangkan kemampuan teknis dengan pembinaan nilai-nilai keislaman agar terbentuk etos kerja yang unggul. Model pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan menunjukkan adanya komitmen lembaga terhadap peningkatan kualitas SDM. Selain itu, keterlibatan pihak luar memperluas wawasan tenaga kependidikan terhadap standar mutu layanan pendidikan modern. Pendekatan ini membentuk budaya belajar yang positif di lingkungan kerja.

Observasi terhadap kegiatan evaluasi menunjukkan adanya instrumen penilaian tertulis yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan dan rekomendasi pelatihan. Dokumen hasil penilaian memperlihatkan adanya kategori kinerja yang diklasifikasikan menjadi sangat baik, baik, dan perlu pembinaan lebih lanjut. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota

Cirebon dilakukan secara periodik melalui sistem monitoring dan umpan balik langsung dari pimpinan. Wakil kepala sekolah bidang SDM menyatakan, “Setiap semester kami melakukan penilaian kinerja berbasis indikator kerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas layanan.”

Dari wawancara di atas, proses evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai sarana pengembangan profesional tenaga kependidikan. Evaluasi dilakukan dengan prinsip keadilan dan transparansi, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja. Sistem penilaian ini turut membangun komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf, di mana hasil evaluasi dibahas secara terbuka dalam forum rapat. Pendekatan ini membantu tenaga kependidikan memahami harapan lembaga terhadap kualitas kinerja mereka. Selain itu, hasil evaluasi menjadi acuan utama dalam menentukan langkah pengembangan selanjutnya.

Dalam hal pemberdayaan, sekolah memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kegiatan pengembangan lembaga. Salah satu staf TU menyampaikan, “Kami sering diajak dalam rapat perencanaan kegiatan sekolah, jadi merasa dilibatkan dan dihargai.” Observasi menunjukkan bahwa tenaga kependidikan aktif dalam kegiatan sekolah, seperti penyusunan program kerja, kegiatan sosial, dan pengelolaan administrasi digital. Dokumen internal juga memperlihatkan adanya sistem penghargaan berupa apresiasi tahunan bagi staf berprestasi.

Dari pernyataan tersebut, tampak bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan di SMP Life Skill Nur ‘Ala Nur Kota Cirebon dilakukan melalui partisipasi aktif dan penghargaan berbasis kinerja. Pola ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga dan memperkuat loyalitas kerja. Partisipasi juga meningkatkan pemahaman tenaga kependidikan terhadap visi-misi sekolah, sehingga mereka dapat bekerja lebih selaras dengan tujuan lembaga. Penghargaan yang diberikan secara terbuka menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kompetitif. Secara keseluruhan, sistem ini berperan penting dalam membangun motivasi dan stabilitas kinerja staf.

**Tabel 1. Ringkasan Temuan Penelitian**

<b>Indikator</b>	<b>Fokus/Subfokus Temuan</b>	<b>Bentuk Implementasi</b>	<b>Sumber Data</b>
Perencanaan SDM	Identifikasi kebutuhan tenaga dan perencanaan tahunan	Rapat evaluasi tahunan dan dokumen formasi kerja	Wawancara, Observasi, Dokumen
Pengembangan Kompetensi	Pelatihan teknis dan pembinaan spiritual	Pelatihan internal, forum staff meeting, narasumber eksternal	Wawancara, Observasi

Evaluasi Kinerja	Penilaian berbasis indikator kerja	Monitoring semesteran dan umpan balik pimpinan	Wawancara, Dokumen
Pemberdayaan & Penghargaan	Pelibatan staf dan apresiasi prestasi	Keterlibatan dalam rapat & penghargaan tahunan	Wawancara, Observasi, Dokumen

Dari keseluruhan temuan, tampak bahwa keempat aspek strategi manajemen SDM saling berhubungan dan membentuk sistem yang utuh. Perencanaan SDM menjadi dasar bagi pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja yang terarah. Sementara hasil evaluasi digunakan untuk memperkuat kebijakan pemberdayaan dan penghargaan tenaga kependidikan. Integrasi antara pelatihan, evaluasi, dan apresiasi menciptakan siklus manajerial yang berkelanjutan. Selain itu, nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam setiap tahapan menjadikan strategi SDM lebih kontekstual dan berakar pada budaya lembaga. Pola keterkaitan ini memperlihatkan bahwa SMP Life Skill Nur ‘Ala Nur Kota Cirebon telah membangun sistem pengelolaan SDM yang terstruktur dan berorientasi mutu.



**Gambar 1. Bagan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pengajar**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di SMP Life Skill Nur ‘Ala Nur Kota Cirebon telah berjalan secara efektif melalui perencanaan yang sistematis, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, evaluasi yang objektif, serta pemberdayaan yang partisipatif. Seluruh strategi tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tenaga kependidikan, baik dalam aspek profesional maupun moral. Hasil penelitian ini juga

menunjukkan bahwa lembaga mampu memadukan nilai manajerial modern dengan prinsip keislaman dalam praktiknya. Pola pengelolaan SDM yang ditemukan telah menjawab rumusan masalah penelitian secara komprehensif. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan keberhasilan SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon dalam membangun model manajemen SDM yang efektif dan humanis. Bab selanjutnya akan membahas hasil ini secara lebih mendalam melalui analisis teoretis dan implikasi konseptual.

## **Pembahasan**

Penelitian ini menemukan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon berfokus pada tiga aspek utama: perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Setiap aspek dijalankan melalui pendekatan yang terintegrasi antara kebijakan lembaga, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya kerja islami. Temuan menunjukkan bahwa strategi tersebut tidak hanya diarahkan pada peningkatan profesionalisme, tetapi juga pembentukan karakter spiritual tenaga kependidikan. Dalam praktiknya, lembaga ini menggabungkan pelatihan formal, mentoring internal, serta evaluasi berbasis nilai-nilai Islam. Pola ini memperlihatkan keseimbangan antara dimensi manajerial dan nilai-nilai keislaman dalam proses peningkatan mutu tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menggambarkan manajemen SDM yang bersifat holistik dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Makna mendalam dari temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kependidikan tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis seperti pelatihan atau sertifikasi, tetapi juga oleh pembinaan moral dan spiritual yang konsisten. Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak, memastikan setiap tenaga kependidikan memahami visi lembaga sebagai sekolah Islam terpadu yang unggul. Proses rekrutmen yang selektif, diikuti dengan pembinaan berbasis nilai, menciptakan kohesi organisasi yang kuat. Hal ini memperlihatkan bahwa strategi manajemen SDM di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon memiliki orientasi ganda: profesionalisme dan keislaman. Kombinasi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia tidak sekadar administratif, tetapi juga transformatif. Dengan demikian, strategi ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus bernilai dakwah.

Temuan lain memperlihatkan bahwa keberhasilan lembaga dalam menjaga kualitas tenaga kependidikan dipengaruhi oleh sistem evaluasi yang bersifat partisipatif. Evaluasi tidak hanya dilakukan dari atasan kepada bawahan, tetapi juga melibatkan refleksi diri dan penilaian sejawat. Pendekatan ini menumbuhkan rasa tanggung jawab personal serta komitmen terhadap peningkatan mutu. Proses ini menunjukkan adanya internalisasi nilai-nilai manajemen modern seperti *continuous improvement* yang diadaptasi dalam konteks lembaga Islam. Artinya, nilai religius menjadi fondasi etis, sementara prinsip manajerial menjadi panduan teknis. Kombinasi keduanya menjadikan strategi pengelolaan SDM lebih kontekstual, relevan, dan berkelanjutan dalam praktik pendidikan Islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Dessler dalam Kushariyadi dan Kawan-kawan yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia efektif apabila didukung oleh proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem evaluasi yang adil (Kushariyadi et al., 2025). Dalam konteks pendidikan Islam, temuan ini memperluas teori tersebut dengan menambahkan dimensi nilai-nilai spiritual sebagai elemen penguat moral kerja. Penelitian ini juga mendukung hasil studi Kusumaningrum dan Kawan-kawan yang menekankan pentingnya pembinaan dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Kusumaningrum et al., 2024). Namun, di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon, motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga bersifat religius melalui penguatan ruhiyah dan etika kerja Islami. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperlihatkan integrasi antara teori manajemen modern dan praktik manajemen berbasis nilai.

Penelitian ini juga memperkuat hasil studi Eko dan Saputro yang menemukan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan manajemen SDM berbasis spiritualitas cenderung memiliki kinerja guru lebih stabil dan loyal (Eko & Saputro, 2025). Demikian pula, penelitian oleh Ramadani dan Kawan-kawan menegaskan bahwa pelatihan berbasis nilai-nilai keislaman meningkatkan kompetensi pedagogik sekaligus kepribadian guru (Ramadani et al., 2025). Sementara itu, dibandingkan dengan temuan (Amzah et al., 2024) di sekolah umum, strategi di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon lebih menonjol dalam hal integrasi nilai religius ke dalam manajemen formal. Artinya, lembaga ini tidak hanya menerapkan sistem manajerial profesional, tetapi juga menjadikannya bagian dari pembentukan karakter tenaga kependidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini berkontribusi memperluas horizon teoritik tentang manajemen SDM di lingkungan pendidikan Islam modern.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini telah menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan. Strategi manajemen SDM yang ditemukan mampu meningkatkan kualitas tenaga kependidikan baik secara profesional maupun spiritual. Proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan pemberdayaan terbukti saling berhubungan dalam menciptakan sistem pengelolaan yang efektif. Dengan pendekatan manajerial yang terintegrasi, lembaga mampu mempertahankan kinerja tenaga kependidikan yang kompeten dan berkarakter islami. Temuan ini juga telah mencapai tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, hasil ini menjadi dasar yang kuat untuk pemahaman baru tentang praktik manajemen SDM di sekolah Islam terpadu.

Penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam. Secara teoretis, hasil ini memperkaya model manajemen SDM dengan memasukkan dimensi nilai spiritual sebagai variabel penting dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Secara praktis, temuan ini dapat dijadikan pedoman bagi lembaga pendidikan Islam lain dalam merancang strategi pengembangan tenaga kependidikan yang komprehensif. Strategi berbasis nilai ini juga relevan untuk mendukung kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tentang peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan. Di sisi lain, penerapan prinsip *continuous improvement* menunjukkan bahwa lembaga

pendidikan Islam dapat beradaptasi dengan tuntutan manajemen modern tanpa kehilangan identitas keislamannya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat paradigma integratif antara manajemen profesional dan spiritualitas dalam pendidikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup lokasi yang hanya berfokus di satu lembaga, sehingga generalisasi hasilnya perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penelitian ini belum menggali secara mendalam aspek pengaruh eksternal seperti kebijakan yayasan atau dinamika masyarakat sekitar terhadap strategi SDM lembaga. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dapat memperluas lokasi studi ke berbagai lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik berbeda. Disarankan pula adanya penelitian komparatif antara sekolah Islam dan sekolah umum untuk memperkuat validitas temuan. Pendekatan *mixed-method* juga direkomendasikan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas dan objektif. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang strategi manajemen SDM dalam berbagai konteks pendidikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia di SMP Life Skill Nur 'Ala Nur Kota Cirebon berjalan secara terpadu melalui tahapan perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pemberdayaan tenaga kependidikan. Pendekatan yang diterapkan tidak hanya menekankan profesionalitas, tetapi juga pembinaan nilai-nilai spiritual yang selaras dengan karakter lembaga pendidikan Islam. Strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja, loyalitas, dan etos kerja tenaga kependidikan, sekaligus memperkuat budaya kerja islami di lingkungan sekolah. Dengan demikian, penelitian ini berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan kualitas tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen SDM berbasis nilai religius, sedangkan secara praktis dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan Islam dalam merancang sistem pembinaan tenaga kependidikan yang berkelanjutan. Penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan model manajemen SDM terpadu yang adaptif terhadap dinamika zaman, namun tetap berakar pada nilai-nilai Islam. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke berbagai jenjang dan tipe lembaga pendidikan Islam agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas strategi manajemen SDM berbasis nilai spiritual dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditia, R. (2025). International Journal of Educational Research Open Belonging matters : How context and inequalities shape student achievement in Indonesia. *International Journal of Educational Research Open*, 9(February). <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100512>
- Amzah, Husna, L., & Miftahurrahmah. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

- Dalam Menerapkan Nilai Dan Perilaku Islami Terhadap Loyalitas Guru Di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v2i1.8509>
- Cheung, S., & Hu, W. (2025). A study of developing administrative Staff's conceptual understanding of generative artificial intelligence through professional Development: Evaluation of a course using tests, surveys and thematic analysis of reflective writings. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 9(July), 100444. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100444>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Baabdullah, A. M., Ribeiro-Navarrete, S., Giannakis, M., Al-Debei, M. M., Dennehy, D., Metri, B., Buhalis, D., Cheung, C. M. K., Conboy, K., Doyle, R., Dubey, R., Dutot, V., Felix, R., Goyal, D. P., Gustafsson, A., Hinsch, C., Jebabli, I., ... Wamba, S. F. (2022). Metaverse beyond the hype: Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 66(July), 102542. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102542>
- Eko, S., & Saputro, A. (2025). Implementasi Staffing dalam Upaya Peningkatkan Mutu SDM di Madrasah. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 3(2), 184–200. <https://doi.org/10.54437/attadbir.v3i2.2504>
- Fredriksson, M., Sampaio, F., & Moberg, L. (2025). SSM - Qualitative Research in Health The impact of patient and public involvement in healthcare services: A conceptual review spanning social sciences and health sciences. *SSM - Qualitative Research in Health*, 7(August 2024), 100517. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2024.100517>
- Gano, A. A., Abdullahi, N. D., Adam, Z. L., & Setyawan, C. E. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*, 4(2), 62–74. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Anas, M. (2023). Educational Challenges to Human Resource Development in Islamic Education Institutions. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3, 366–377. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>
- Harmen, H., Ardiansyah, A. T., Islami, D. P., Al, N., & Ginting, Z. (2025). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Usaha Ruang Kuphi. *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 3(1), 20–30. <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i1.1082>
- Hartati, S. (2025). The Basic Role of Islamic Education Management in Human Resource Management in the Digital Era. *Journal of Research in Islamic Education*, 7(1). <https://doi.org/10.25217/jrie.v7i1>
- Ibrahim, M. A., Abdullah, A., Ismail, I. A., & Asimiran, S. (2024). Leadership at the helm: Essential skills and knowledge for effective management in Islamic Economics and Finance schools. *Heliyon*, 10(17), e36696. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e36696>
- Kumar, D., & Section, A. (2023). Role of Administrative Department in Education with reference to Schools and Universities. *Revista Review Index Journal of*

- Multidisciplinary*, 3(3), 18–22.  
<https://doi.org/10.31305/rrijm2023.v03.n03.004>
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., & Sari, R. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kusumaningrum, H., Alvinas, F. R., & Habibi, M. I. (2024). Penerapan Staffing untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 2(2). <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i2.2991>
- Missouri, R. (2023). Strategi Inovatif Menyatukan Tradisi Dan Modernitas Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Kreatif*, 21, 23–34. <https://doi.org/10.52266/kreatif.v21i1.1820>
- Moleong, L. J. (2010). Metodologi penelitian kualitatif (Revised ed.). In *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*. Remaja Rosdakarya.
- Niguse, T., Borji, B., & Kant, S. (2025). Effect of Strategic alignment and strategic foresight on competitive advantage with mediating role of human capital a case of medium and large firms in Ethiopia. *Future Business Journal*, 11(161). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00574-y>
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. De, Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., & Saputra, D. N. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Pradina Pustaka*.
- Ramadani, K., Hidayah, N., & Wahid, A. (2025). Profesionalisme Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Kompetensi Dan Nilai Keislaman. *At-Tadbir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.51700/attadbir.v5i2.1057>
- Sauri, S., Gunara, S., & Cipta, F. (2022). Establishing the identity of insan kamil generation through music learning activities in pesantren. *Heliyon*, 8(7), e09958. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09958>
- Sudirman, S., Ramadhita, R., Bachri, S., & Whindari, Y. (2025). The transformation of state islamic higher education institutions into World-Class University: From globalisation to institutional values. *Social Sciences and Humanities Open*, 12(January), 101705. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101705>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D dan Penelitian Tindakan)*. Alfabeta.
- Thuy, T., Ngo, A., Thanh, C., Khanh, H., Chau, L., Phuc, N., Tran, N., Phuong, P., Nguyen, T., Khiết, N., & Tran, T. (2025). Acta Psychologica Influence of university service quality on student experiences , academic performance and institutional loyalty : A case study in Vietnam. *Acta Psychologica*, 260(September), 105599. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105599>
- Uddin, M., Bal, H., & Hoque, N. (2025). Paving the way towards effective entrepreneurship education in private higher educational institutions in emerging economy : An analysis of barriers and strategies. *Sustainable Futures*, 10(July), 101027. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.101027>
- Zick, A., R. X. S., & Reynolds, C. (2025). Operationalising sustainability in professional kitchens: The interplay of chef competencies, environmental values and human resource management strategies. *International Journal of Gastronomy and Food*

# ***EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies***

Vol 6 No 1 (2026) 134–148 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v6i1.10728

*Science*, 42(October), 101330. <https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2025.101330>