

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.¹

Pendidikan merupakan sarana strategis dalam membentuk karakter bangsa, tidak hanya dari segi pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga dari segi akhlak dan kepribadian. Dalam konteks pendidikan Islam, tujuan utama pendidikan adalah membentuk manusia yang berilmu, beriman, dan bertakwa, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, keberhasilan suatu lembaga pendidikan Islam tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa, tetapi juga dari kualitas akhlaknya.

Dalam Islam, pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendekatkan manusia pada kedewasaan intelektual, mental, dan moral agar lebih mampu menjalankan fungsi kemanusiaan yang diharapkan darinya. Oleh karena itu, tujuan utama pendidikan adalah membekali anggota generasi penerus (peserta didik) dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk memiliki kemampuan dan kesiapan memasuki lingkungan masyarakat berbekal Al-Qur'an dan As-Sunnah.² Yang dimaksud dengan "masyarakat" adalah kumpulan orang yang terjalin erat satu sama lain sebagai akibat dari beberapa sistem, tradisi tertentu, norma tertentu, dan aturan tertentu yang konsisten satu sama lain dan mengarah pada kehidupan kolektif.

¹ B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. Abd Rahman, "Pengertian Pendidikan Ilmu Pendidikan Da," *L-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2022): 1–8.

² tanuri, "Tujuan Pendidikan Islam Di Indonesia Al-Qur'an," *Jurnal Kajian Islam Interdisipliner* 8, no. 2 (2023): 100–134.

Dalam melakukan pekerjaan apapun, islam memerintahkan agar dilakukan dengan baik dan sempurna, hal ini hadits yang menjadi panduan adalah:

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : «إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ. فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ، وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَةَ، وَلِئِجْدَ أَحَدُكُمْ شَفَرَتَهُ، وَلِئِرخَ ذَبِيحَتَهُ». رَوَاهُ مُسْلِمٌ

Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus Radhiyallahu anhu, dari Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam, beliau bersabda:

“Sesungguhnya Allah mewajibkan berlaku baik terhadap segala sesuatu. Maka jika kalian membunuh, hendaklah membunuh dengan cara yang baik. Jika kalian menyembelih, hendaklah menyembelih dengan cara yang baik. Hendaklah seorang dari kalian menajamkan pisaunya dan menyenangkan hewan sembelihannya”. [HR Muslim (no. 1955), Ahmad (IV/123, 124, 125).

Hadits ini merupakan anjuran agar siapapun diberikan amanah, memiliki tanggung jawab agar dilakukan dengan baik dan sempurna. Pembentukan karakter adalah suatu proses panjang yang melibatkan berbagai faktor, termasuk nilai-nilai moral dan etika. Dalam konteks Islam, Hadits, sebagai sumber kedua setelah Al-Qur'an, memainkan peran krusial dalam membimbing umat Muslim dalam membentuk karakter yang baik. Menurut ulama Ushul Fikih, sebagaimana yang dicantumkan oleh Ajaj Khatib dalam Ushil al-Hadits, mempunyai arti semua yang disandarkan kepada Rasulullah saw. selain Al-Qur'an, berupa perbuatan, ketetapan serta perkataan Nabi saw., yang merupakan penafsiran dan aplikasi praktis dari ajaran Al-Qur'an.³ Hadits banyak memberikan petunjuk tentang pentingnya keadilan dalam semua aspek kehidupan. Dari Abu Bakrah ra., Rasulullah saw. bersabda: "Sesungguhnya keadilan adalah cahaya pada hari kiamat." (Sahih al-Jami) Hadits ini menekankan bahwa keadilan bukan hanya kewajiban sosial, tetapi juga merupakan amalan yang akan memberikan penerangan di akhirat.⁴

³ Shofil Fikri et al., "Memahami Makna Dari Hadis Dan Ilmu Hadis Menurut Pandangan Mudditsin Dan Ushuliyyin," *Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 4 (2024): 12, <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i4.637>.

⁴ Fifi Wardatusshopa et al., "Keutamaan Ilmu Dalam Perspektif Hadis," *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 23, no. 1 (2023): 516–25, <https://doi.org/10.47467/mk.v23i1.5647>.

Salah satu elemen kunci dalam keberhasilan proses pendidikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), terutama tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan, dan pimpinan lembaga. SDM dalam dunia pendidikan tidak hanya dituntut untuk profesional secara keilmuan, tetapi juga harus mampu menjadi *uswah hasanah* (teladan yang baik) bagi peserta didik. Dalam hal ini, guru tidak sekadar mentransfer ilmu, tetapi juga menjadi panutan dalam bersikap, berperilaku, dan menjalankan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Prasadja Ricardianto sumber daya manusia adalah suatu pendekatan ilmiah atau metodologis untuk mengawasi hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang berada di bawah kepemilikan individu. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya ini dimanfaatkan secara optimal, dengan tujuan memberikan manfaat bagi organisasi, karyawannya, dan masyarakat luas.⁵

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah disiplin ilmu yang fokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Definisi ini mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi karyawan. Pada intinya, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan produktif dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Konsep dasar manajemen SDM meliputi beberapa elemen kunci. Pertama, adalah perencanaan SDM, yang melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui perekrutan dan seleksi yang efektif. Kedua, pengembangan SDM yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ketiga, manajemen kinerja yang fokus pada penilaian dan peningkatan kinerja karyawan melalui feedback dan program pengembangan yang berkelanjutan. Keempat, kompensasi dan penghargaan yang melibatkan

⁵ Acep Samsudin et al., "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 28–39.

penyusunan struktur gaji dan insentif yang adil serta kompetitif untuk memotivasi karyawan.⁶

Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk tercapainya pembelajaran yang efektif. Guru sebagai sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut, sehingga perlu untuk dibimbing, diarahkan, dikembangkan sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Guru yang profesional setidaknya harus menguasai empat standar kompetensi dalam menjalankan tugasnya, empat standar tersebut adalah (1) penguasaan bidang studi, (2) pemahaman peserta didik, (3) penguasaan pembelajaran yang mendidik, serta (4) pengembangan kepribadian dan keprofesionalan. Guru yang profesional seringkali mengambil tugas ganda dengan berperan sebagai demonstrator, pendidik, fasilitator, dan evaluator. Peran guru sampai hari ini tidak akan mungkin dapat tergantikan oleh mesin sekalipun karena tugas guru terkait dengan pembinaan moral dan mental.⁷

Pengembangan SDM meliputi (1) Upaya terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (2) proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, (3) kegiatan yang didesain untuk memberikan pembelajaran bagi para karyawan dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai tuntutan pekerjaan, (4) suatu investasi organisasi/perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas, dan (5) upaya mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, kursus, mentoring, dan sebagainya.⁸

⁶ Eka Sutisna Ahmad Andreas, Sentot Imam Wa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Produktif*, ed. Umi Safangati Hidayatun, Cetakan Pe (Yayasan Putra Adi Dharma, 2024).

⁷ Nurul Hidayati Murtafiah, "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 10, no. 2 (2021): Hlm. 789-812, <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.

⁸ Fikri et al., "Memahami Makna Dari Hadis Dan Ilmu Hadis Menurut Pandangan Muhadditsin Dan Ushuliyin."

MAN 1 Kota Bandung merupakan salah satu madrasah aliyah negeri yang memiliki reputasi baik, baik dari segi akademik maupun kegiatan keagamaan. Lembaga ini berada di bawah naungan Kementerian Agama dan secara eksplisit mengemban misi untuk menyelenggarakan pendidikan yang berbasis nilai-nilai Islami. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, khususnya dalam pengelolaan SDM yang optimal agar dapat mendukung pencapaian visi misi madrasah secara utuh.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung berlokasi di Jalan H. Alpi Cijerah, Kelurahan Cibuntu Kecamatan Bandung Kulon, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Sekitar 5 Km ke arah barat daya dari titik pusat kota Bandung. Akses dari pusat pemerintahan, rumah sakit, perguruan tinggi dan fasilitas umum pasar ke lokasi dapat dilalui kendaraan umum dan kendaraan pribadi. Lokasi berdekatan dengan pabrik, usaha home industri, kerajinan, perdagangan dan Usaha Kecil Menengah lainnya serta perumahan padat penduduk yang religius.

MAN 1 Kota Bandung memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

Sesuai dengan ketentuan Umum penjelasan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, kementerian Pendidikan Nasional berkewajiban untuk mencapai Visi Pendidikan Nasional yaitu : Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sejalan dengan visi tersebut harapan Indonesia di bidang pendidikan di tahun 2025 menghasilkan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Mengacu kepada pencapaian Visi tersebut maka MA Negeri 1 Kota Bandung mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut:

Terwujudnya generasi berakhlak mulia, kompetitif, berjiwa wirausaha, dan peduli lingkungan

Sejauh ini Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 Kota Bandung tahun pelajaran 2024 -2025 terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Guru Tidak Tetap dan Pegawai Tidak Tetap, untuk lebih jelasnya dapat di lihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Keadaan Pegawai berdasarkan status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	PNS GURU	69	72,6 %	
2	PNS TU	6	6,3 %	
3	GTT	13	13,7%	
4	PTT	7	7,4 %	
	Jumlah	95	100 %	

MA Negeri 1 Kota Bandung berdiri mulai tahun 1992 dari alih fungsi PGA 6 menjadi Madrasah Aliyah . Dari tahun 1992 sampai sekarang tahun 2024 telah mengalami 10 kali pergantian kepala madrasah. Adapun pimpinan yang pernah bertugas di MAN 1 Kota Bandung adalah:

Salah satu isu strategis yang menjadi perhatian dalam konteks pengembangan SDM di MAN 1 Kota Bandung adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Rekrutmen menjadi pintu awal pembentukan kualitas lembaga pendidikan. Namun, di banyak lembaga pendidikan, termasuk madrasah, proses ini seringkali hanya mengacu pada aspek administratif dan formalisme kompetensi akademik, tanpa mempertimbangkan nilai-nilai Islam sebagai dasar seleksi. Akibatnya, SDM yang direkrut tidak selalu mencerminkan karakter Islami yang menjadi fondasi madrasah.

MAN 1 Kota Bandung merupakan salah satu madrasah aliyah negeri yang berada di bawah naungan langsung Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan formal keagamaan, proses rekrutmen tenaga pendidik di MAN 1 tidak dilakukan secara mandiri, tetapi mengikuti regulasi nasional yang ditetapkan oleh Kemenag.

Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, seluruh madrasah negeri, termasuk MAN, berada di bawah tanggung jawab Kementerian Agama baik dalam

hal manajemen kelembagaan maupun pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, Kemenag memiliki wewenang penuh dalam proses perencanaan kebutuhan formasi, seleksi calon guru Aparatur Sipil Negara (ASN), penempatan, serta pembinaan karier guru di madrasah. Proses rekrutmen guru ASN atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan secara terpusat melalui sistem seleksi nasional. Namun, MAN 1 Kota Bandung tetap memiliki peran penting dalam proses ini, khususnya pada tahap awal berupa pengajuan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan analisis kekurangan guru yang ada. Informasi ini kemudian diteruskan kepada Kantor Kemenag Kota Bandung, lalu ke Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Barat, dan akhirnya dipertimbangkan oleh Kemenag pusat sebagai dasar perencanaan formasi nasional.

Selain seleksi ASN/PPPK, MAN 1 Kota Bandung juga memiliki kewenangan terbatas untuk melakukan rekrutmen guru non-ASN (honor) jika kebutuhan tenaga pengajar tidak mencukupi. Meskipun demikian, proses ini tetap harus mengacu pada pedoman dari Kemenag dan dilaporkan secara administratif. Guru non-ASN biasanya dibiayai dari sumber dana operasional madrasah seperti BOS atau BOP Kemenag, dan diberikan tugas mengajar sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Menurut Gary Dessler, dalam bukunya *Human Resource Management*, proses pengelolaan SDM meliputi beberapa tahap penting: perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi. Teori ini menekankan bahwa rekrutmen yang tidak tepat akan berdampak langsung pada efektivitas pelatihan dan kualitas output lembaga. Artinya, jika SDM yang direkrut tidak selaras dengan nilai dan kebutuhan organisasi, maka pelatihan pun tidak akan menghasilkan perubahan yang signifikan, dan hasil akhirnya pun tidak akan optimal. Lembaga pendidikan yang baik menurut teori dessler adalah lembaga yang bisa mengelola SDM dengan baik, memotivasi peserta didik, memberikan pendidikan yang adil dan merata, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan individu dalam aspek intelektual, emosional dan spiritual. Gary Dessler merupakan seorang ahli manajemen yang dikenal dengan teorinya mengenai manajemen SDM yang lebih mengedepankan

pengembangan keterampilan, pengetahuan dan nilai-nilai dalam organisasi. Secara umum Gary Dessler mengungkapkan manajemen bahwa sumber daya manusia (Human resource management) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.⁹

Output pendidikan yang baik bukan hanya siswa yang lulus dengan nilai tinggi, tetapi juga siswa yang memiliki integritas moral, kecintaan kepada agama, dan kepedulian sosial. SDM yang berkualitas dan Islami menjadi prasyarat utama bagi terwujudnya output tersebut. Tanpa kehadiran guru yang menjadi role model dalam hal spiritualitas, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab, maka tujuan pendidikan Islam sulit tercapai. Oleh sebab itu, strategi pengembangan SDM di madrasah harus dirancang secara menyeluruh dan integratif, menggabungkan pendekatan manajemen SDM modern dengan nilai-nilai keislaman.

Proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan ijazah, sertifikasi, atau pengalaman kerja, tetapi juga aspek akhlak, pemahaman agama, komitmen keislaman, dan kemampuan menjadi teladan. Selain itu, pelatihan SDM pun harus difokuskan tidak hanya pada keterampilan mengajar, tetapi juga pada pembinaan kepribadian dan spiritualitas. Penguatan nilai-nilai Islami dalam strategi pengembangan SDM ini menjadi penting untuk menjawab tantangan zaman yang semakin kompleks. Era digital membawa pengaruh besar terhadap cara berpikir dan berperilaku siswa. Guru yang hanya kuat dalam aspek akademik, tetapi lemah dalam kepribadian dan nilai-nilai moral, akan sulit menjawab tantangan ini. Oleh karena itu, guru-guru dan tenaga kependidikan perlu dibekali strategi pengembangan diri yang berakar pada Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan strategi pengembangan SDM berbasis nilai-nilai Islam di MAN 1 Kota Bandung dan juga untuk mengidentifikasi sejauh mana efektifitas rekrutemen terhadap hasil lulusan. Dengan demikian, kami berharap penelitian ini menjadi acuan khusus untuk MAN

⁹ Endang Siswati Mahmudah Enny Widyaningrum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Muslichah Erma Widiana, 2017.

1 dalam pengembangan SDM yang dalam hal ini sebagai Lembaga Pendidikan dalam rangka menstimulus prestasi siswa serta Lembaga yang lainnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dengan judul Strategi “Pengembangan Sumber Daya manusia Berdasarkan Nilai-Nilai Islam Di MAN 1 Kota Bandung” terdapat beberapa isu utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Isu tersebut berkaitan dengan strategi rekrutmen dan pengembangan SDM di MAN 1 Kota Bandung, serta hubungannya dengan kualitas output (lulusan) siswa yang dihasilkan. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pengembangan SDM (Sumber Daya manusia) yang saat ini diterapkan di MAN 1 Kota Bandung?
2. Apa nilai-nilai Islami yang seharusnya menjadi dasar dalam proses pengembangan SDM (Sumber Daya manusia) di MAN 1 Kota Bandung?
3. Bagaimana dampak Sumber Daya Manusia terhadap kualitas lulusan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis strategi pengembangan SDM yang diterapkan di MAN 1 Kota Bandung.
2. Mengidentifikasi nilai-nilai Islami yang dapat dijadikan landasan dalam rekrutmen dan pengembangan SDM.
3. Mengetahui sejauh mana pengaruh SDM terhadap kualitas lulusan

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam mengintegrasikan teori manajemen SDM modern dengan pendekatan nilai-nilai Islami. Kajian ini dapat memperkaya literatur mengenai strategi pengembangan

SDM yang berlandaskan pada konsep integral antara profesionalisme dan spiritualitas.

b. Manfaat Praktis

- Bagi Kepala Madrasah dan Tim Manajemen SDM di MAN 1 Kota Bandung, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan dasar untuk merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan selaras dengan visi madrasah.
- Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan dorongan untuk lebih menginternalisasi nilai-nilai Islami dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional.
- Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil kajian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian serupa di lembaga pendidikan Islam lainnya.

E. Batasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis strategi rekrutmen dan pengembangan SDM di MAN 1 Kota Bandung berdasarkan nilai-nilai Islami dan teori manajemen SDM menurut Gary Dessler. Fokus penelitian adalah pada hubungan antara proses rekrutmen dengan kualitas *output* siswa, dengan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan studi kasus. Penelitian ini tidak secara mendalam membahas aspek lain seperti manajemen keuangan, sarana prasarana, atau kurikulum secara teknis.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami hubungan antara strategi pengembangan SDM dan output pendidikan, peneliti mengacu pada kerangka pemikiran sebagai berikut:

1. Teori Manajemen SDM Gary Dessler, Dessler menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dimulai dari proses perencanaan kebutuhan SDM, dilanjutkan dengan rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan

pengembangan, serta evaluasi kinerja. Setiap tahap memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas SDM yang pada akhirnya memengaruhi output organisasi.

2. Nilai-nilai Islami dalam Pendidikan, Dalam pendidikan Islam, pengembangan karakter dan akhlak merupakan aspek yang tak terpisahkan dari tujuan pendidikan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kasih sayang, dan keteladanan menjadi landasan utama dalam mengembangkan SDM yang Islami.
3. Kesenjangan Rekrutmen dan Output Siswa, Jika proses rekrutmen tidak mempertimbangkan aspek spiritualitas dan nilai Islam, maka akan terjadi ketidaksesuaian antara SDM yang ada dengan kebutuhan madrasah, yang pada akhirnya mempengaruhi karakter dan prestasi siswa.

Secara garis besar, kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1: kerangka pemikiran penelitian.



Diagram tersebut menggambarkan kerangka berpikir penelitian sebagaimana berikut

1. Rekrutmen guru di MAN 1 Kota Bandung sebagai lembaga pendidikan negeri di bawah Kementerian Agama dilaksanakan melalui sistem yang terpusat dan integral, artinya seluruh proses rekrutmen dikendalikan langsung oleh Kemenag pusat, mulai dari perencanaan formasi hingga pengangkatan tenaga pendidik ASN maupun PPPK. Berbeda dari sekolah swasta yang memiliki otonomi rekrutmen, MAN mengikuti pola birokrasi vertikal. Dalam konteks ini, strategi pengembangan SDM melalui rekrutmen harus selaras dengan mekanisme yang

telah ditentukan pemerintah, namun tetap bisa diintegrasikan dengan visi madrasah, yakni penerapan nilai-nilai Islam dalam pendidikan.

2. Pelatihan dan pembinaan guru di MAN 1 Kota Bandung tidak hanya bersifat teknis, tetapi bersifat holistik dan religius, karena mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek pengembangan SDM. Strategi ini dilakukan melalui kombinasi pelatihan formal, pembinaan rutin, kegiatan spiritual, dan pembelajaran kolektif, dengan tujuan akhir membentuk pendidik yang profesional dan berakhlak Islami.
3. Penerapan nilai-nilai Islam oleh guru dalam pengembangan SDM tidak hanya bersifat internal (untuk pembentukan karakter guru), tetapi juga eksternal (untuk mendidik siswa menjadi insan yang berakhlak mulia). Strategi ini menegaskan bahwa guru adalah agen transformasi karakter Islami yang bekerja melalui pembelajaran, keteladanan, dan pembinaan berkelanjutan.
4. Pengembangan SDM yang dilakukan melalui rekrutmen berbasis nilai Islam, pelatihan, dan pembinaan spiritual guru terbukti berdampak pada kualitas output siswa. Guru yang mampu menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam proses pembelajaran dan interaksi sehari-hari menjadi teladan langsung bagi peserta didik. Hal ini menciptakan iklim belajar yang kondusif dan bernuansa religius, yang pada akhirnya mendorong siswa untuk tidak hanya berprestasi secara akademik, tetapi juga menunjukkan akhlak mulia, kedisiplinan, serta jiwa sosial yang tinggi.

G. PENELITIAN TERDAHULU

1. Radnasari, penelitian tahun 2021, dengan judul **Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi (studi kasus pada SA Al Hikmag Boarding School Batu)**, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Respon lembaga pendidikan Islam yaitu SMA Al Hikmah Boarding School Batu dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di era disrupsi meliputi 1) Perencanaan pengembangan SDM di Era disrupsi, terdapat enam kapasitas yang harus dimiliki oleh SDM di era Disrupsi yaitu Educational Capacity, Technological Capacity, Globalization Capacity,

Future Strategies capacity, Counselor Capacity dan Spiritual Capacity. 2) Pengorganisasian pengembangan SDM di Era disrupsi, pengorganisasian yang dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kegemaran SDM melalui EDS (Evaluasi Diri sendiri) dan PKB (Pendidikan Keprofesian Berkelanjutan). 3) Pengarahan pengembangan SDM di Era disrupsi, salah satu bentuk respon lembaga adalah dengan melakukan pengarah dan motivasi kepada SDM agar melakukan pengembangan diri di era disrupsi. 4) Koordinasi pengembangan SDM di Era disrupsi, koordinasi yang dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi dua arah antara lembaga dan SDM terkait dengan kebutuhan pengembangan SDM tersebut. 5) Pengawasan pengembangan SDM di era disrupsi, pengawasan yang dilakukan setelah mengikuti kegiatan pengembangan baik diklat maupun workshop adalah dengan cara membuat laporan, mempresentasikan dan membuat produk (pada training tertentu).

2. Diara Rizki Prayitno, tesis ini dikeluarkan pada tahun 2024 dengan judul **Pengembangan Sumber Daya manusia Berbasis Qur'ani untuk Mewujudkan Madrasah Ibtidaiyah nggul Di ondok Pesantren Aulia Kota Pekanbaru**, Adapun hasil dari penelitian ini adalah Ada tiga hal penting, dalam madrasah yang baik (unggul), yaitu: (1) masukan anak didiknya diunggulkan (input), (2) proses pembinaannya yang diunggulkan, dan (3) hasil atau produk anak (output) yang diunggulkan. Kemudian, indikator madrasah unggul adalah madrasah yang cenderung memudahkan lulusannya melangkah ke jenjang pendidikan berikutnya secara vertikal. Mempermudah lulusannya mendapatkan pekerjaan dan secara sosial mengangkat prestise pergaulannya. Dan, sedikit lebih ideal, indikator madrasah unggul adalah madrasah yang secara optimal dapat mengaktualisasikan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didiknya. Dari bodoh menjadi pintar, dari tumpul menjadi kreatif, dari kurang adab menjadi beradab. Atau dengan kata lain, madrasah unggul adalah mendidik manusia paripurna, utuh lahir dan batin, mampu mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan zaman, berdayaguna.
3. Erwan Akra Yudha, Tesis ini dikeluarkan tahun 2021 dengan judul **Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Mencapai isi Lembaga Di Muhammadiyah**

Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021, hasil dari penelitian ini adalah Manajemen Perencanaan menjadi acuan dalam analisis kebutuhan SDM yang selanjutnya dilakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan. Rekrutmen yang dilakukan oleh MBS Klaten menggunakan teknik sentralisasi artinya rekrutmen dilakukan oleh MBS bisa ditempatkan pada unit pendidikan pesantren, MTs maupun MA. Setelah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan, program selanjutnya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan SDM, dengan materi atau jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk guru yaitu In House Training, seperti tentang metodologi pembelajaran dan kurikulum. Sedangkan untuk kepala unit dan staf yaitu In House Training tentang tata kelola dan manajemen sekolah yang dilakukan baik didalam lembaga maupun di luar lembaga. Setelah proses pelatihan dan pengembangan, selanjutnya dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja SDM di MBS Klaten dilakukan secara objektif berdasarkan data atau catatan dan dilakukan pada awal semester. Evaluasi pada unit pendidikan diserahkan kepada kepala unit pendidikan dan penilaian kinerja dilakukan oleh Direktur Pesantren. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja didasarkan pada pengawasan terhadap kinerja SDM yang dilakukan secara adil rutin dan adil.

4. Neti Margaretno, Tesis ini dikeluarkan tahun 2024 dengan judul **Penelitian Manajemen Sumber Daya manusia Dalam meningkatkan Etos Kerja Islami Tenaga Kependidikan Di Universitas Darussalam Gontor Ponorogo**, hasil penelitian ini adalah 1. Perencanaan sumberdaya manusia di UNIDA Gontor dikatakan baik, yaitu menggunakan pola berpusat pada kebutuhan nyata dilapangan. Hal tersebut dapat dilihat dari pola analisa kebutuhan SDM yang melibatkan semua pihak yaitu kepala fakultas atau satuan kerja, serta Dosen pengurus inti satuan kerja. Proses perencanaan ini kebijakan-kebijakan yang disusun sudah mempertimbangkan nilai-nilai Islam, hal tersebut mendorong penanaman dan peningkatan etos kerja Islami tenaga kependidikan. 2. Rekrutmen sumberdaya manusia di UNIDA Gontor berfokus pada pola rekrutmen SDM eksternal dengan memanfaatkan website dan media sosial

lainnya, namun dapat ditingkatkan melalui proses pengiklanan dengan lebih terbuka. Dari awal proses ini hingga diakhiri dengan orientasi, menunjukkan keseriusan UNIDA Gontor untuk mendapatkan SDM yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tapi juga memiliki jiwa Islami. Hal tersebut terlihat dari keterbukaan dan keadilan dalam pelaksanaannya. Poin ini lah yang mendorong tenaga kependidikan untuk memiliki etos kerja Islami, seperti memperbaiki niat bekerja adalah untuk ibadah, tidak lalai dalam beribadah, serta membiasakan diri untuk berbusana yang sesuai dengan panduan Agama. 3. UNIDA Gontor juga secara konsisten melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga kependidikan baik dalam bidang disiplin, etika profesi, maupun kompetensi. Hal tersebut dapat terlihat dari program-program yang telah berjalan. Diantaranya adalah program Kajian Islamisasi sebagai pengembangan nilai-nilai kepesantrenan terhadap tenaga kependidikan, yang menjadi bukti bahwa pembinaan dan pengembangan yang ada tidak hanya terpaku kepada tugas dan fungsi administrasi tenaga kependidikan saja, tetapi juga menyeluruh untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai manusia yang utuh, selain itu juga dibekali dengan lingkungan agamis dengan pendekatan yang meliputi seperti Qiroatul Qur'an, sholat berjama'ah serta kajian-kajian keislaman lainnya. Hal ini tentu mendorong tenaga kependidikan secara sadar untuk meningkatkan etos kerja Islami.

5. Ahmad Mohamad Syafii, Penelitian ini dikeluarkan pada tahun 2019 dengan judul **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor**, Adapun hasil dari peneliyttian ini adalah 1. Desain manajemen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman di Pondok pesantren dimulai dari usia dini dengan dibantu oleh guru mata pelajaran serta dengan kurikulum yang telah ditetapkan dan penguasaan skill pada bidangnya masing masing sehingga ketika para SDM yang nantinya akan menjadi tenaga pendidik dan kependidikan sudah sangat siap sekalipun lulusan mereka tidak linier dengan mata pelajaran yang diampu. 2. Proses rekrutmen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman dilakukan dengan cara pemantauan dari para guru

guru pendamping sejak mereka duduk dibangku belajar hingga selesai menyelesaikan studi di Sekolah Tinggi. 3. Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman dalam meningkatkan kompetensi keguruan diadakannya pelatihan bagi guru setiap minggu dan bulannya dengan melakukan evaluasi kinerja mereka dan evaluasi melalui supervisi akademik. 4. Dalam kegiatan evaluasi SDM tenaga pendidik dan kependidikan di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman melibatkan beberapa pihak pengawas baik dari yayasan yang dilakukan oleh pengawas yayasan sendiri ataupun pengawasan silang antar tingkatan dan penilaian dari pejabat dinas pendidikan yang terkait.

6. Ulfa Maliki, tesis ini dikeluarkan pada tahun 2021, dengan judul penelitian **Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Di MTs Miftahul Ulum Kota Keidiri**, Adapun hasil penelitiannya adalah 1. Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan rutin, pembinaan keagamaan, dan pengawasan kinerja. 2. Terdapat upaya internal lembaga dalam membangun kultur kerja berbasis nilai-nilai keislaman seperti disiplin, amanah, dan kerja sama. 3. Pengembangan SDM yang sistematis berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kepuasan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai moral dan keislaman, mampu meningkatkan mutu lembaga secara menyeluruh.
7. Muhammad Rifki Gunawan, penelitian ini dikeluarkan pada tahun 2024 dengan judul Tesis **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik Di MA Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah**, Adapun hasil dari penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pendidik melalui pendekatan manajemen yang sistematis, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Penelitian ini mengacu pada teori manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan fungsi-fungsi utama seperti pelatihan, pendidikan formal, dan evaluasi berkelanjutan. Teori ini

menekankan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan teknis dan profesionalisme tenaga pendidik tetapi juga memenuhi dari pada 4 kompetensi yang lainnya.. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara sistematis mulai dari reduksi data, penyajian data, hingga penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode data. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam terhadap proses pengembangan SDM di MA Bustanul Ulum Jayasakti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pendidik di MA Bustanul Ulum Jayasakti Lampung Tengah mencakup empat fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini didukung oleh program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, yang secara signifikan meningkatkan kompetensi pendidik. Pengembangan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas individu pendidik, tetapi juga pada output lembaga berupa prestasi akademik dan non-akademik siswa. Pengembangan SDM dilakukan melalui dua pendekatan utama: peningkatan pendidikan formal dengan memberikan kesempatan pendidik untuk melanjutkan studi, dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran. Strategi ini berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang tercermin dari prestasi siswa baik secara akademik maupun non-akademik. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif melalui pendidikan dan pelatihan menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di MA Bustanul Ulum.

8. **Farial Lilla Rosemaulidya**, penelitian ini dikeluarkan tahun 2025 dengan judul **Jurnal Manajemen Kepemimpinan Terhadap Pengembangan SDM Dalam sebuah Organisasi di Lembaga Pendidikan**, Adapun hasil penelitiannya: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi, khususnya di lembaga pendidikan, merupakan elemen fundamental yang menentukan keberhasilan dan kualitas institusi tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi dan kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian visi

dan misi lembaga. Manajemen kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan yang efektif berfokus pada pengembangan keterampilan guru, adaptasi terhadap situasi yang berubah, serta menciptakan iklim positif yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Pemimpin yang baik mampu memetakan sumber daya dengan tepat, memotivasi staf, dan membangun budaya sekolah yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan juga sangat diperlukan untuk memastikan pengembangan SDM tetap relevan dan efektif, serta dapat mendukung tujuan organisasi pendidikan Islam yang lebih baik.

9. **Abu Yazid; Taufik Yudi Mulyanto**, artikel jurnal dengan judul **Implementasi Manajemen SDM Di Satuan Pendidikan Menengah Atas**, dalam penelitiannya peneliti mengatakan bahwa Dalam menyelenggarakan sebuah pendidikan perlu adanya sebuah manajemen pendidikan yang merupakan serangkaian kerja sama sumber daya manusia dengan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh satuan pendidikan. Mengingat hal tersebut dalam satuan pendidikan perlu adanya manajerial yang dilakukan oleh seorang kepala satuan pendidikan melalui kegiatan manajemen SDM sebagai cabang ilmu manajemen pendidikan. Implementasi manajemen pendidikan dalam bidang SDM ini memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi yang kedua adalah fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Kedua fungsi ini harus dilaksanakan secara terprogram, terstruktur, dan berkesinambungan agar satuan pendidikan dapat mencapai visi misi serta target-target yang telah direncanakan. Dalam satuan pendidikan tingkat menengah atas fungsi manajemen SDM ini sangat berperan penting untuk menghasilkan kompetensi lulusan yang siap melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan menjadi seorang ahli yang profesional di bidangnya serta memiliki kompetensi keahlian yang dapat diimplementasikan di kehidupan sehari-

hari dan bermanfaat bagi bangsa dan negara. Hal ini sesuai dengan cita-cita bangsa yaitu menjadikan bangsa ini berkualitas, bermartabat, unggul, dan mampu bersaing dengan dunia internasional.

10. **Mukhlison Effendi dan Sulistyorini**, dalam jurnal penelitian dikeluarkan pada tahun 2021 dengan judul **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam**, penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Pembinaan dan pengembangan pengajar yang dilakukan di Ma'had yaitu melakukan pengajaran untuk meningkatkan kompetensi para pengajar Al-Qur'an yang mana dalam pembagian kelasnya berdasarkan nilai tes masuk yaitu terdiri dari kelas ula, wustho dan ulya. Program pengajaran untuk guru Qur'an diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan pengalaman bagi guru. Yang mana dalam teori disebutkan bahwa Pegawai sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti memandang sangatlah penting untuk menjelaskan tentang hubungan antara peran strategis proses rekrutmen SDM yang baik dan berbasis nilai-nilai Islam sebagai faktor penting dalam menghasilkan kualitas lulusan madrasah yang unggul, sebuah pendekatan yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam penelitian-penelitian

sebelumnya. Dalam konteks MAN 1 Kota Bandung, rekrutmen yang selektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam (amanah, jujur, adil, dan bertanggung jawab) tidak hanya menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa. Dengan demikian, kualitas lulusan tidak hanya baik secara akademik, tetapi juga secara spiritual dan moral.

