

ABSTRAK

Didih Syakir Munandar. NIM. 3210220011. 2026. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik Kuttab di Jawa Barat (Studi Kasus di Kuttab Nurussalam Ciamis dan Kuttab Bandung Barat).

Kajian manajemen Sumber Daya Manusia di kuttab atau sekolah berbasis tarbiyah masih relatif minim dalam literatur akademik, yang umumnya fokus pada sekolah formal umum. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi ilmiah berupa pengayaan model manajemen Sumber Daya Manusia yang khas untuk lembaga pendidikan berbasis Qur'ani.

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi; 1) Perencanaan sumber daya pendidik, 2) Rekrutmen sumber daya pendidik, 3) Pengembangan kompetensi sumber daya pendidik, 4) Evaluasi kinerja sumber daya pendidik dan 5) Kesejahteraan sumber daya pendidik, 6) Faktor Pendukung dan penghambat sumber daya pendidik di Kuttab Nurussalam Ciamis dan Kuttab Bandung Barat.

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada *Human Capital Theory* dan *Human Resource Management (HRM) Theory*. *Human Capital Theory* (Becker, 1965) menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah bentuk investasi penting untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kualitas manusia. Adapun dalam konteks Kuttab, pendidik dipandang sebagai aset utama yang perlu terus dikembangkan. *HRM Theory* (Miner, Hasibuan, Robbins & Coulter) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan pengembangan karier untuk memastikan kinerja yang optimal. Kedua teori ini menunjukkan bahwa pengelolaan pendidik yang baik melalui investasi pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan akan meningkatkan kinerja dan mutu lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode *case study*. Teknik pengambilan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan analisis dokumentasi. Keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi data.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Perencanaan SDM pendidik di Kuttab Nurussalam Ciamis dan Kuttab Bandung Barat dilakukan secara periodik, kolaboratif, dan berbasis analisis kebutuhan dengan landasan nilai tauhid-adab, namun masih memerlukan penguatan sistem dan dokumentasi. 2) Rekrutmen pendidik menerapkan SHRM berbasis nilai melalui seleksi berjenjang dan microteaching untuk menjamin keselarasan visi, kompetensi, dan komitmen ruhiyah, namun masih perlu standardisasi instrumen dan data. 3) Pengembangan kompetensi pendidik dilakukan secara holistik berbasis nilai melalui mentoring, refleksi, dan pembinaan ruhiyah yang berkelanjutan. 4) Evaluasi kinerja pendidik dilakukan secara reflektif berbasis nilai Islam, namun belum terstandar dan terdokumentasi secara terukur. 5) Kesejahteraan pendidik dibangun secara holistik dengan memadukan dimensi material, sosial, dan spiritual, meskipun keterbatasan finansial masih menjadi tantangan utama keberlanjutan SDM. 6) Manajemen SDM pendidik di kedua Kuttab kuat secara nilai, namun masih terkendala struktur sehingga memerlukan penguatan sistem kelembagaan agar berkelanjutan. Berdasarkan temuan penelitian, diajukan Model Manajemen Sumber Daya Pendidik Kuttab (MSDP-K) yang memadukan manajemen modern dan prinsip tarbiyah Islam untuk membentuk pendidik bermutu dan berjiwa ruhiyah.

Katakunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidik, Kuttab.

ABSTRACT

Didih Syakir Munandar. (NIM: 3210220011). 2026. *Human Resource Management of Kuttab Educators in West Java (A Case Study at Kuttab Nurussalam Ciamis and Kuttab Bandung Barat)*.

Studies on human resource management (HRM) in *kuttab* or Qur'anic-based tarbiyah schools remain relatively limited in the academic literature, which has predominantly focused on formal mainstream educational institutions. Accordingly, this study seeks to contribute to the enrichment of human resource management models that are distinctive and contextually relevant to Qur'an-based educational institutions.

This research aims to identify: (1) educator workforce planning, (2) educator recruitment, (3) educator competency development, (4) educator performance evaluation, (5) educator welfare, and (6) supporting and inhibiting factors affecting educator human resources at Kuttab Nurussalam Ciamis and Kuttab Bandung Barat. The conceptual framework of this study is grounded in Human Capital Theory and Human Resource Management (HRM) Theory. Human Capital Theory (Becker, 1965) emphasizes education and training as crucial investments for enhancing human capacity, productivity, and quality. In the context of *kuttab*, educators are viewed as primary assets that require continuous development. HRM Theory (Miner; Hasibuan; Robbins & Coulter) explains that human resource management encompasses planning, recruitment, training, performance appraisal, compensation, and career development to ensure optimal organizational performance. Together, these theories suggest that effective educator management through sustained investment in education, training, and welfare can enhance performance and institutional quality in Islamic education on a sustainable basis.

This research employed a qualitative approach using a case study method. Data collection techniques included interviews, observation, and documentation analysis. Data validity was verified using data triangulation.

The findings indicate that: (1) educator human resource planning at Kuttab Nurussalam Ciamis and Kuttab Bandung Barat is conducted periodically, collaboratively, and based on needs analysis grounded in *tauhid* and *adab* values, although further system strengthening and documentation are required; (2) educator recruitment applies value-based strategic human resource management (SHRM) through multi-stage selection and microteaching to ensure alignment of vision, competence, and spiritual commitment, yet standardized instruments and data systems remain limited; (3) educator competency development is implemented holistically and value-oriented through mentoring, reflective practices, and continuous spiritual development; (4) educator performance evaluation is carried out reflectively based on Islamic values but has not yet been standardized or systematically documented with measurable indicators; (5) educator welfare is developed holistically by integrating material, social, and spiritual dimensions, although financial constraints remain a major challenge to human resource sustainability; and (6) educator HRM in both *kuttab* institutions is strong in terms of values but constrained structurally, necessitating the strengthening of institutional systems to ensure long-term sustainability. Based on these findings, this study proposes the *Kuttab Educator Human Resource Management Model* (MSDP-K), which integrates modern management principles with Islamic tarbiyah values to cultivate high-quality educators with strong spiritual character.

Keywords: Human Resource Management, Educators, Kuttab.

ملخص البحث

ديديه شاكروناندار. رقم القيد الطلاي. ٣٢١٠٢٢٠٠١١. ٢٠٢٥. إدارة مصدر القوى الإنسانية مربي

الكتاب في جأوة الغريبة (دراسة الحالة المواقع في كتاب نور السلام سياميس وكتاب باندونج الغريبة).

لا تزال الدراسات المتعلقة بإدار مصدرالقوة الإنسانية في المدارس القائمة على الكتاب أو المدارس التربوية محدودة نسبيًا في الأدبيات الأكاديمية، والتي تركز عمومًا على المدارس الحكومية الرسمية. لذلك، فإن هذا البحث لديه القدرة على تقديم مساهمة علمية من خلال إثراء نموذج إدارة مصدرالقوة الإنسانية . الفريد للمؤسسات التعليمية القائمة القرآنية.

يهدف هذا البحث إلى تحديد ما يلي: (١) تخطيط القوى العاملة من المربين، (٢) استقطاب المربين، (٣) تنمية كفاءات المربين، (٤) تقييم أداء المربين، (٥) رعاية المربين، و(٦) العوامل الداعمة والمعيقة التي تؤثر على الموارد المربي في كتاب نور السلام سياميس وكتاب باندونج الغريبة.

يستند الإطار المفاهيمي لهذه الدراسة إلى نظرية رأس المال الإنسانية ونظرية إدارة الموارد الإنسانية. تؤكد نظرية رأس المال الإنساني (بيكر، ١٩٦٥) على التعليم والتدريب باعتبارهما استثمارين أساسيين لتعزيز القدرات الإنسانية والإنتاجية والجودة. وفي سياق الكتاب، يُنظر إلى المربين على أنهم أصول رئيسية تتطلب تطويرًا مستمرًا. وتوضح نظرية إدارة الموارد الإنسانية (مينر، حسيبوان، روبنز وكولتر) أن إدارة الموارد البشرية تشمل التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء والتعويض والتطوير الوظيفي لضمان الأداء الأمثل للمؤسسة. وتشير هاتان النظريتان معًا إلى أن الإدارة الفعالة للمربين من خلال الاستثمار المستدام في التعليم والتدريب والرعاية يمكن أن تعزز الأداء والجودة المؤسسية في التعليم الإسلامي على نحو مستدام.

يستخدم هذا البحث منهجًا نوعيًا قائمًا على دراسة الحالة. وتشمل تقنيات جمع البيانات المقابلات والملاحظة وتحليل الوثائق. وقد تم التحقق من صحة البيانات باستخدام أسلوب التثليث.

خلصت نتائج الدراسة إلى ما يلي: (١) يتم تخطيط الموارد الإنسانية للمربين في كتاب نور السلام سياميس وكتاب باندونج الغريبة بشكل دوري وتعاوني، استنادًا إلى تحليل الاحتياجات مع مراعاة قيم التوحيد والأدب، إلا أن النظام والتوثيق لا يزالان بحاجة إلى تعزيز. (٢) يتم توظيف المربين وفقًا لمبادئ إدارة الموارد الإنسانية القائمة على القيم من خلال الاختيار التدريجي والتدريب المصغر لضمان توافق الرؤية والكفاءة والالتزام الروحي، ولكن لا يزال هناك حاجة إلى توحيد الأدوات والبيانات. (٣) يتم تطوير كفاءة المربين بشكل شامل قائم على القيم من خلال التوجيه والتأمل والتطوير الروحي المستمر. (٤) يُجرى تقييم أداء المربين بشكل تأملي استنادًا إلى القيم الإسلامية، ولكنه لم يُؤخذ ولم يُوثق بطريقة قابلة للقياس. (٥) تُبنى رفاهية المربين بشكل شامل من خلال دمج الأبعاد المادية والاجتماعية والروحية، على الرغم من أن القيود المالية لا تزال تشكل تحديًا كبيرًا لاستدامة الموارد الإنسانية. (٦) إدارة الموارد الإنسانية للمربين في كتابين قوية من حيث القيم، ولكنها لا تزال تعاني من قصور هيكلي، مما يتطلب تعزيز النظام المؤسسي من أجل الاستدامة. بناءً على نتائج البحث، عرضت غط الإدارة مصدر القوى المربي الكتاب (MSDP-K) الذي يجمع بين الإدارة الحديثة ومبادئ التربية الإسلامية لتكوين مربي الجودة والروحانية.

الكلمات الرئيسية: إدارة مصدر القوى، المربي، الكتاب.