

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA INSAN KAMIL BOGOR

Alvain Maulana

Universitas KH Abdul Chalim

alvainmaulana04@gmail.com

Received: 01-01-2026

Revised: 2-01-2026

Accepted: 07-01-2026

Info Artikel



Abstract

Improving educational quality is strongly determined by the effectiveness of human resource management within educational institutions. This study aims to analyze human resource management as an effort to enhance educational quality at SMA Insan Kamil Bogor, with a focus on planning, development, performance appraisal, and its impact on educational quality. This research employs a qualitative approach using a descriptive-analytical method. Data were collected through observation, in-depth interviews with the principal, teachers, and educational staff, as well as documentation studies. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that SMA Insan Kamil Bogor implements planned and sustainable human resource management through teacher competency development, enforcement of work discipline, and the cultivation of Islamic values. Human resource development is carried out through various training programs and diniyah development activities integrated into the school culture. Performance appraisal and work discipline function as quality instruments that encourage professionalism and consistency among school personnel. These human resource management practices have a positive impact on improving educational quality in academic, non-academic, and student character development aspects. This study concludes that the integration of modern management principles and Islamic values in human resource management is an effective strategy for improving educational quality at SMA Insan Kamil Bogor.

Keywords: *human resource management, educational quality, Islamic education, SMA Insan Kamil Bogor.*

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan, pendidikan Islam, SMA Insan Kamil Bogor.

Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di satuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor, dengan fokus pada perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan, serta studi dokumentasi. Data dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Insan Kamil Bogor menerapkan manajemen sumber daya manusia secara terencana dan berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi guru, penegakan disiplin kerja, serta pembinaan nilai-nilai keislaman. Pengembangan SDM dilakukan melalui

berbagai program pelatihan dan pembinaan diniyah yang terintegrasi dengan budaya sekolah. Penilaian kinerja dan disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen mutu yang mendorong profesionalisme dan konsistensi kerja warga sekolah. Praktik manajemen SDM tersebut berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik pada aspek akademik, non-akademik, maupun pembentukan karakter peserta didik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan strategi efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang secara terus menerus dan proaktif mengembangkan kemampuan dan potensi individu.¹ Pemimpin biasa melakukan hal-hal untuk mengatur hubungan dalam organisasi, yang memberikan pemahaman tentang kewajiban yang diterima, serta mengatur hubungan kerja satu sama lain. Melaksanakan fungsi dan kewajiban secara profesional dan ahli pada pendidik dan tenaga kependidikan harus memenuhi standar pemerintah dan kebutuhan masyarakat.² Manajemen merupakan proses mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya lain dari organisasi.³

Manajemen dapat terjadi pada apa pun, termasuk orang, bahan, ide, konsep, simbol, bentuk, aturan, prinsip, atau kombinasi dari semua ini. Manajemen adalah istilah sederhana untuk semua program, yang mencakup tindakan khusus yang diambil untuk memastikan bahwa sistem kerja yang digunakan dapat membantu kinerja program kerja secara berkelanjutan dan optimal dengan tujuan untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien.⁴

Dalam ranah pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan dikategorikan sebagai sumber daya manusia. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan sesuai harus diterapkan secara konsisten agar dapat beradaptasi dengan lanskap pendidikan yang terus berkembang.⁵ Keberhasilan penerapan program sekolah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang merupakan faktor penting dalam mencapai hasil yang diinginkan.⁶ Meskipun telah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan mendapat dukungan masyarakat yang luas, keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya.⁷

¹Dedy Alamsyah, A Khalik, Dan Dian Nisa Istofa, “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Slb Muaro Jambi”, Journal Of Management In Education Vol 5, No. 1 (2021),6.

²Amka, *Manajemen Pendidikan Khusus* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), 2

³Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan* (Jakarta: Uwais Press, 2019),19.

⁴Dr Adi Wijayanto et al., *Aspek Pendidikan Agama Islam sebagai Dasar Indonesia Emas 2045*, n.d., 24.

⁵Jauharotul Muniroh And Muhyadi Muhyadi, “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta”, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 5, No. 2 (2017), 161.

⁶Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011). 101.

⁷Darul Qutni, Muhammad Kristiawan, Dan Yessi Fitriani, “Human Resource Management In Improving The Quality Of Education,” Edunesia Jurnal Ilmiah Pendidikan Vol 2, No. 2 (2021),354.

Pendidikan berperan krusial dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia. Namun, tuntutan masyarakat yang semakin kompleks membuat lembaga pendidikan harus terus berinovasi. Tantangan ini menuntut komitmen yang kuat dari semua pihak untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas dan relevan.⁸

Upaya sistematis untuk mengembangkan potensi individu melalui pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam berbagai bidang, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi, menjadi penentu keberhasilan pembangunan nasional. Pemerintah mengatur pendidikan sebagai cara untuk memberikan pengetahuan kepada manusia. Dengan demikian, pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, termasuk ruang kelas dan lapangan.

UU Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 5 ayat (1), yang menyatakan bahwa ⁹"Setiap warga Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang mutu", menunjukkan komitmen bangsa Indonesia terhadap pendidikan. Landasan konstitusional komitmen pendidikan memberi Indonesia banyak peluang untuk meningkatkan sistem pendidikan nasional melalui berbagai kebijakan pemerintahan dan pembangunan, termasuk kebijakan otonomi daerah.

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Kolaborasi yang erat antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sangat diperlukan untuk mewujudkan sistem pendidikan yang inklusif dan berkualitas.¹⁰ Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tanggung jawab bersama pemerintah, sekolah, keluarga, dan masyarakat. Pemerintah berperan dalam penyediaan kebijakan, anggaran, dan infrastruktur pendidikan. Sekolah berperan dalam mengimplementasikan kurikulum, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, dan meningkatkan kompetensi guru. Keluarga berperan dalam memberikan dukungan moral dan materi kepada anak, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif di rumah. Masyarakat berperan dalam memberikan kontribusi dalam bentuk partisipasi dalam kegiatan sekolah dan dukungan terhadap program-program pendidikan.

Era perdagangan bebas telah menciptakan lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, di mana organisasi harus senantiasa beradaptasi dan berinovasi. Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan ini adalah kemampuannya dalam mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dan termotivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, serta dalam mencapai tujuan strategis.¹¹ Untuk mencapai keberhasilan organisasi, manusia merupakan sumber daya yang paling

⁸Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Jogjakarta: Ircisod, 2010), 33.

⁹Asep Rudi Nurjaman, *Pendidikan Agama Islam* (Bumi Aksara, 2020), 21.

¹⁰Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 77.

¹¹Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2008), hlm. 2.

penting. Karya, bakat, kreativitas, dan dorongan diorganisasikan oleh sumber daya manusia ini. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa elemen manusia, terlepas dari kesempurnaan teknologi dan ekonomi.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan keharusan bagi Indonesia untuk dapat bersaing di era globalisasi. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mulai dari perbaikan kurikulum, peningkatan kompetensi guru, hingga penyediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai kebijakan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kebijakan-kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang bermutu, relevan, dan berkeadilan. Meskipun masih banyak tantangan yang harus dihadapi, upaya pemerintah ini merupakan langkah yang signifikan dalam mewujudkan Indonesia yang lebih maju melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar: Pertama, Sumber daya manusia adalah aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Kedua, Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan, kebijaksanaan, dan prosedur manusia organisasi saling berhubungan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan perencanaan strategis organisasi. Ketiga, Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian yang terbaik.¹²

Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi organisasi. MSDM berperan sentral dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tren-tren baru dalam MSDM, seperti pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan kepemimpinan, semakin menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.¹³

Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan yang holistik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Selain faktor manajemen, faktor-faktor lain seperti kurikulum, sarana prasarana, dan lingkungan belajar juga perlu diperhatikan. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, guru yang berkualitas akan mampu menghasilkan murid yang berkualitas. Sehubungan dengan penelitian sebelumnya, itu baik. Selain itu, dalam upaya untuk meningkatkan kualitas karyawannya, khususnya kualitas guru, yang dilakukan dengan hati-hati dan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan pendidikan. Peneliti akan melakukan penelitian tentang

¹²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 7.

¹³Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), hlm. 12.

"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Insan Kamil Bogor" berdasarkan latar belakang masalah tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para pengelola lembaga pendidikan lain yang ingin menerapkan manajemen sumber daya manusia di organisasi mereka

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada upaya memahami secara mendalam proses, praktik, dan dinamika manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor.¹⁴ Studi kasus digunakan untuk mengkaji fenomena secara kontekstual dan holistik pada satuan lembaga pendidikan tertentu, sehingga memungkinkan peneliti menangkap makna, pola, serta hubungan antaraktor yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Insan Kamil Bogor, sebuah lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan kurikulum berbasis keislaman. Sekolah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik manajemen kelembagaan yang khas, baik dari segi visi pendidikan, sistem pengelolaan sumber daya manusia, maupun budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai religius. Penelitian dilakukan pada kondisi alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam seluruh proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis dan penarikan kesimpulan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan observasi partisipatif.¹⁵ Wawancara dilakukan terhadap informan kunci yang memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah, antara lain Ketua Yayasan, Kepala Sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Pemilihan informan dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi peran dan pengetahuan mereka terhadap fokus penelitian. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik pengelolaan sumber daya manusia, interaksi antaraktor, serta aktivitas kelembagaan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, yang meliputi dokumen kebijakan sekolah, struktur organisasi, program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, laporan kegiatan, arsip kelembagaan, serta sumber tertulis lain yang relevan.

¹⁴ Haradhan Kumar Mohajan, 'QUALITATIVE RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES AND RELATED SUBJECTS', *Journal of Economic Development, Environment and People* 7, no. 1 (2018): 201, <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>.

¹⁵ 'BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAP, M.HUM.Pdf', n.d., 56, accessed 19 January 2026, <http://repository.uinsu.ac.id/9105/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DR.%20NURSAPIA%20HARAHAP%2C%20M.HUM.pdf>.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara terpadu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.¹⁶ Pengumpulan data dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan untuk memperoleh data yang mendalam dan komprehensif. Proses ini memungkinkan peneliti melakukan pendalaman terhadap data yang diperoleh, sekaligus melakukan pengecekan awal terhadap konsistensi informasi dari berbagai sumber.

Analisis data dilakukan secara induktif dan tematik, mengikuti model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Tahapan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan fokus penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar memudahkan peneliti dalam memahami pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul. Tahap akhir analisis adalah penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara berkelanjutan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan kerangka konseptual dan fokus penelitian.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode.¹⁷ Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang terhadap data dan temuan penelitian untuk memastikan kredibilitas, konsistensi, dan objektivitas hasil penelitian. Dengan penerapan teknik keabsahan data tersebut, diharapkan temuan penelitian ini memiliki tingkat validitas dan keandalan yang tinggi serta dapat memberikan kontribusi akademik yang bermakna dalam kajian manajemen pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Seputar SMA Insan Kamil Bogor

SMA Insan Kamil Bogor merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas berbasis Islam yang memiliki peran penting dalam perkembangan pendidikan Islam di Kota Bogor. Sekolah ini beralamat di Jalan R. Aria Surialaga, Kelurahan Pasir Jaya, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat. Di bawah naungan Yayasan Pendidikan Insan Kamil, SMA Insan Kamil Bogor berdiri di atas lahan milik yayasan dengan luas bangunan kurang lebih 7.000 meter persegi. Sejak awal berdirinya hingga saat ini, sekolah ini beroperasi secara berkelanjutan sebagai institusi pendidikan formal yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan sistem pendidikan nasional¹⁸.

¹⁶ Muhammad Subhan Iswahyudi et al., *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 76.

¹⁷ Purwono Juniatmoko Fuad Hasyim, Annida Unatiq Ulya, Nurwulan Purnasari, Ronnawan, *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method)* (GUEPEDIA, n.d.), 56.

¹⁸ 'Home', accessed 1 February 2026, <https://www.insankamil.sch.id/>.
<https://www.insankamil.sch.id/#:~:text=Sekolah%20Insan%20Kamil%20Bogor%20merupakan,ulama%20dan%20ulama%20yang%20sarjana>.

Didirikan pada tahun 1985 oleh K.H. Drs. Muhammad Husni Thamrin Padmawijaya, SMA Insan Kamil Bogor tercatat sebagai salah satu sekolah Islam pertama di Kota Bogor. Pada masa awal pendiriannya, sekolah ini berlokasi di Jalan Raya Dramaga Bogor. Seiring dengan meningkatnya jumlah peserta didik dan kebutuhan pengembangan sarana pendidikan, pada tahun 1995 SMA Insan Kamil Bogor dipindahkan ke lokasi baru di Jalan Aria Surialaga, Bogor Barat, yang hingga kini menjadi pusat kegiatan pendidikan sekolah. Kepindahan ini menandai fase penting dalam perkembangan institusi, baik dari segi fisik, manajerial, maupun kualitas layanan pendidikan.

SMA Insan Kamil Bogor berada dalam naungan Majelis Al Ihya Bogor dan Yayasan Pendidikan Insan Kamil yang memiliki komitmen kuat dalam mencetak generasi yang memiliki kedalaman ilmu agama sekaligus keluasan wawasan keilmuan umum. Komitmen tersebut diwujudkan melalui pengembangan model pendidikan yang memadukan kurikulum nasional dengan kurikulum berbasis Islam. Prinsip keseimbangan antara ilmu agama, ilmu pengetahuan, dan penguasaan teknologi menjadi landasan utama dalam proses pembelajaran di sekolah ini. Dengan pendekatan tersebut, SMA Insan Kamil Bogor berupaya menyiapkan peserta didik agar mampu menghadapi tantangan zaman tanpa kehilangan identitas keislamannya.¹⁹

Keunikan SMA Insan Kamil Bogor terletak pada sistem pendidikannya yang menyediakan dua jalur layanan, yaitu layanan mukim (pesantren) dan non-mukim (reguler). Peserta didik mukim tinggal di lingkungan pesantren Al Ihya Bogor dan mendapatkan pembinaan keagamaan secara intensif, sementara peserta didik non-mukim mengikuti pembelajaran formal tanpa tinggal di asrama. Meskipun demikian, kedua kelompok peserta didik tetap memperoleh pembinaan karakter dan nilai-nilai keislaman yang sama, sehingga tercipta budaya sekolah yang religius dan kondusif. Dasar pendidikan yang diterapkan berlandaskan aqidah Ahlussunnah wal Jama'ah, pembiasaan ibadah, serta penguatan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam praktik pendidikannya, SMA Insan Kamil Bogor mengusung metode ainur rahmah, yaitu pendekatan pendidikan yang menekankan nilai kekeluargaan dan kasih sayang. Pendekatan ini tercermin dalam hubungan antara pendidik dan peserta didik, serta dalam pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Lingkungan sekolah dibangun sebagai ruang belajar yang tidak hanya menekankan pencapaian akademik, tetapi juga pembentukan karakter dan spiritualitas peserta didik. Kegiatan rutin seperti sholat dhuha berjamaah dan pengajian pagi menjadi bagian integral dari budaya sekolah, yang memperkuat nuansa islami sekaligus membentuk kedisiplinan dan kesadaran beribadah.

¹⁹ 'SMA Insan Kamil - Tentang Kami', accessed 1 February 2026, <https://www.smainsankamil.sch.id/profil/tentang-kami>.

Visi SMA Insan Kamil Bogor adalah “Terwujudnya insan yang berakhlaqul karimah, berprestasi, dan memberikan kemanfaatan ilmu seluas-luasnya dengan berdasarkan aqidah dan syariat.” Visi ini menjadi arah utama dalam seluruh kebijakan dan program sekolah. Untuk mewujudkan visi tersebut, SMA Insan Kamil Bogor menetapkan sejumlah misi yang mencakup penguatan prestasi diniyah, akademik, dan non-akademik; pengembangan inovasi pembelajaran; penerapan pembelajaran abad ke-21 yang berlandaskan nilai rahmah dan ruhul jihad; serta pengembangan kurikulum adaptif yang berkesinambungan. Selain itu, sekolah juga berkomitmen menerapkan sistem penilaian berbasis teknologi informasi, mengelola manajemen sekolah secara efektif dan partisipatif, serta meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam perjalanan sejarahnya, SMA Insan Kamil Bogor telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan. Kepala sekolah yang pernah memimpin antara lain Ir. Edi Suhardi (1985–1991), Ir. H. Anom Wiratnoyo, MM (1991–2009), K.H. Dr. Abdul Qodir Nurhasan, M.Pd (2009–2022), dan saat ini dipimpin oleh Ade Hidayat, S.Pi (2022–sekarang). Pergantian kepemimpinan tersebut turut memberi warna dalam dinamika pengelolaan sekolah, namun tetap berada dalam koridor visi dan nilai dasar yang sama. Setiap periode kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap penguatan kelembagaan dan peningkatan mutu pendidikan.

Seiring berjalannya waktu, SMA Insan Kamil Bogor menunjukkan perkembangan yang signifikan, baik dari segi jumlah peserta didik, kualitas sumber daya manusia, maupun prestasi akademik dan non-akademik. Kepercayaan masyarakat terhadap sekolah ini terus meningkat, ditandai dengan bertambahnya jumlah pendaftar setiap tahun. Kondisi tersebut mendorong pihak sekolah untuk terus melakukan pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, seperti pembangunan ruang kelas, laboratorium komputer, perpustakaan, serta fasilitas pendukung lainnya. Upaya pengembangan ini dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kemampuan pembiayaan sekolah.

Selain pengembangan fasilitas fisik, SMA Insan Kamil Bogor juga memberikan perhatian besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh sekolah maupun oleh instansi eksternal seperti Dinas Pendidikan. Kegiatan workshop, seminar, diklat, dan lokakarya menjadi sarana penting dalam memperbarui wawasan pedagogik dan manajerial pendidik, sehingga mampu menjawab tuntutan perkembangan pendidikan di era modern.

Dalam rangka menjaga keberlanjutan dan prospek masa depan sekolah, SMA Insan Kamil Bogor melakukan perencanaan pengembangan yang mencakup aspek edukatif, sarana dan prasarana, pembinaan karier guru dan karyawan, serta penguatan administrasi sekolah. Ketertiban dan kedisiplinan guru serta peserta didik terus ditingkatkan, sementara sistem administrasi sekolah dibenahi agar lebih tertata dan profesional. Dengan perencanaan yang

terarah dan berkelanjutan, SMA Insan Kamil Bogor berupaya mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor

Peningkatan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor tidak dapat dilepaskan dari praktik manajemen sumber daya manusia yang dijalankan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia di sekolah ini tidak semata-mata dipahami sebagai aktivitas administratif yang berkaitan dengan pengelolaan kepegawaian, melainkan sebagai strategi kelembagaan yang diarahkan untuk mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh, baik dari aspek profesional, spiritual, maupun moral. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran institusional bahwa mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang terlibat di dalamnya.²⁰

Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia di SMA Insan Kamil Bogor diawali dengan perencanaan yang berorientasi pada visi dan misi sekolah. Rekrutmen dan penempatan guru dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, serta kesesuaian nilai keislaman dengan budaya sekolah.²¹ Sekolah memandang bahwa keselarasan antara kompetensi profesional dan komitmen moral-religius merupakan prasyarat penting dalam menciptakan iklim pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, sumber daya manusia yang direkrut tidak hanya diharapkan mampu mengajar secara efektif, tetapi juga menjadi teladan dalam sikap dan perilaku bagi peserta didik.

Aspek pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. SMA Insan Kamil Bogor secara konsisten mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Pengembangan tersebut tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan pedagogik dan penguasaan materi ajar, tetapi juga pada penguatan karakter, etos kerja, dan spiritualitas. Pembinaan diniyah melalui kegiatan keagamaan rutin menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia, sehingga tercipta keseimbangan antara kecakapan profesional dan kedewasaan moral.²²

²⁰ 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan | Jambura Journal of Educational Management', 12, accessed 1 February 2026, <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/view/2745>.

²¹ Mukhlison Effendi, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam', *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 13, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.

²² 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam | Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora', 2269, accessed 1 February 2026, <https://www.jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1477>.

Secara keseluruhan, temuan penelitian Selain pengembangan kompetensi, sekolah juga menerapkan mekanisme pengawasan dan penilaian kinerja sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan guru dalam kehadiran, kesiapan administrasi pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi individu terhadap mutu pendidikan. Penilaian kinerja tidak dilakukan semata-mata sebagai alat kontrol, tetapi sebagai sarana refleksi dan perbaikan berkelanjutan. Melalui pendekatan ini, guru dan tenaga kependidikan didorong untuk terus meningkatkan kualitas diri dan tanggung jawab profesionalnya.

Budaya organisasi yang religius dan kekeluargaan turut memperkuat efektivitas manajemen sumber daya manusia di SMA Insan Kamil Bogor. Hubungan yang harmonis antara pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan partisipatif. Kepemimpinan sekolah berperan penting dalam membangun budaya tersebut melalui keteladanan, komunikasi yang terbuka, dan penguatan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek pengelolaan sekolah. Budaya ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja pendidik, tetapi juga berimplikasi langsung pada kualitas proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik.

menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMA Insan Kamil Bogor telah berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Integrasi antara perencanaan yang berbasis visi, pengembangan kompetensi berkelanjutan, penilaian kinerja yang konstruktif, serta budaya organisasi yang religius menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Praktik ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan Islam.

C. Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Visi Keislaman

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SMA Insan Kamil Bogor merupakan fondasi utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di sekolah ini tidak disusun secara teknokratis semata, melainkan dirancang secara strategis dengan berlandaskan visi dan misi keislaman yang menjadi identitas kelembagaan. Visi tersebut menekankan keseimbangan antara pencapaian prestasi akademik, penguatan nilai-nilai duniyah, serta pembentukan karakter peserta didik yang berakhlakul karimah. Oleh karena itu, perencanaan SDM dipahami sebagai instrumen ideologis dan pedagogis yang berfungsi menjaga kesinambungan nilai, budaya, dan kualitas pendidikan di sekolah.²³

²³ Benny Apero et al., 'Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan', *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2, no. 5 (2025): 259, <https://doi.org/10.31004/kaw7zg05>.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM di SMA Insan Kamil Bogor dimulai dari pemetaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis beban kerja, kebutuhan mata pelajaran, serta arah pengembangan program sekolah. Proses ini dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan pimpinan sekolah, wakil kepala sekolah, dan unit-unit terkait. Sekolah tidak hanya mempertimbangkan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, tetapi juga kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kemampuan integrasi nilai Islam dalam pembelajaran, serta kesiapan individu untuk beradaptasi dengan kultur sekolah berbasis keislaman.

Rekrutmen dan penempatan guru serta tenaga kependidikan menjadi bagian penting dari perencanaan SDM tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan dua dimensi utama, yakni kompetensi profesional dan komitmen keislaman. Calon guru tidak hanya dinilai dari latar belakang pendidikan dan penguasaan bidang studi, tetapi juga dari pemahaman keagamaan, integritas moral, serta kesesuaian nilai personal dengan visi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa SMA Insan Kamil Bogor memandang SDM sebagai subjek strategis yang berperan langsung dalam mentransmisikan nilai dan budaya institusi kepada peserta didik.

Temuan ini sejalan dengan teori Human Resource Planning yang dikemukakan oleh Gary Dessler, yang menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses strategis untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam konteks SMA Insan Kamil Bogor, kesesuaian tersebut tidak hanya diartikan sebagai kecocokan antara kompetensi teknis dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga sebagai keselarasan nilai (*value alignment*) antara individu dan organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak berhenti pada aspek kuantitatif dan administratif, melainkan mencakup dimensi kualitatif dan ideologis.²⁴

Lebih jauh, temuan penelitian ini juga dapat didialogkan dengan perspektif manajemen pendidikan Islam yang menekankan pentingnya nilai tauhid, amanah, dan akhlak dalam pengelolaan lembaga pendidikan.²⁵ Dalam perspektif ini, perencanaan SDM dipandang sebagai ikhtiar institusional untuk menghadirkan pendidik yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga mampu menjadi teladan (*uswah hasanah*) bagi peserta didik. Praktik perencanaan SDM di SMA Insan Kamil Bogor mencerminkan pandangan tersebut, di mana guru diposisikan bukan sekadar sebagai pengajar, tetapi sebagai pendidik yang berperan dalam pembentukan kepribadian dan spiritualitas siswa.

²⁴ Dewi Susita et al., *TEORI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN KINERJA* (Penerbit Widina, 2025), 03.

²⁵ 'Pengembangan Model Manajemen Mutu Pendidikan Madrasah: Studi Teoritis Dalam Perspektif Pendidikan Islam | Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam', 07, accessed 1 February 2026, <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/1121>.

Dengan perencanaan SDM yang berbasis visi keislaman, SMA Insan Kamil Bogor mampu menjaga konsistensi arah pengembangan mutu pendidikan. Perencanaan ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, harmonis, dan bernilai, sekaligus memperkuat identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan SDM yang terintegrasi dengan nilai dan visi kelembagaan merupakan prasyarat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan secara holistik, khususnya pada lembaga pendidikan Islam tingkat menengah.

D. Pengembangan dan Pembinaan SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Insan Kamil Bogor menempatkan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Sekolah secara konsisten melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan bagi guru dan tenaga kependidikan, baik melalui kegiatan yang diselenggarakan secara internal maupun melalui kerja sama dengan pihak eksternal, khususnya Dinas Pendidikan. Program-program tersebut meliputi pelatihan peningkatan kompetensi pedagogik, workshop pengembangan metode pembelajaran, seminar profesionalisme guru, serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang relevan dengan kebutuhan institusi dan perkembangan kebijakan pendidikan.

Pengembangan SDM di SMA Insan Kamil Bogor tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis dan akademik semata, tetapi juga berorientasi pada pembentukan kualitas personal dan profesional pendidik. Melalui pelatihan berkelanjutan, guru dan tenaga kependidikan didorong untuk terus memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar, serta menyesuaikan diri dengan dinamika kurikulum dan tuntutan pembelajaran abad ke-21. Upaya ini menunjukkan adanya kesadaran institusional bahwa kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kapasitas dan kesiapan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Selain penguatan kompetensi pedagogik dan profesional, SMA Insan Kamil Bogor juga menekankan pembinaan aspek duniyah sebagai bagian integral dari pengembangan SDM. Pembinaan ini diwujudkan melalui pengajaran rutin, pembiasaan ibadah harian, serta penguatan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja sekolah. Guru dan tenaga kependidikan tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana tugas pendidikan, tetapi juga sebagai figur teladan yang merepresentasikan nilai-nilai keislaman dalam sikap, perilaku, dan etos kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM diarahkan pada keseimbangan antara kecakapan profesional dan kedalaman spiritual.²⁶

²⁶ 'Transformasi Digital Terhadap Kompetensi Guru Dalam Pendidikan | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan', 12, accessed 1 February 2026, <http://www.jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/7715>.

Temuan penelitian ini relevan untuk didialogkan dengan teori Human Resource Development (HRD) yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sebagai sarana peningkatan kinerja individu dan efektivitas organisasi.²⁷ Dalam perspektif HRD, mutu suatu organisasi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan lembaga dalam mengembangkan potensi sumber daya manusianya secara sistematis dan berkesinambungan. Pelatihan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas insidental, melainkan sebagai proses strategis yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang.

Sekolah menengah atas SMA Insan Kamil Bogor, implementasi pengembangan SDM mencerminkan pendekatan yang bersifat transformatif. Pengembangan tidak berhenti pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi diarahkan pada pembentukan karakter, penguatan nilai moral, serta internalisasi etos kerja Islami. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM dipahami sebagai proses pembentukan manusia seutuhnya, yang mampu menjalankan peran profesional secara kompeten sekaligus menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, pengembangan dan pembinaan SDM di SMA Insan Kamil Bogor berkontribusi signifikan dalam menciptakan budaya organisasi yang berkualitas, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

E. Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja sebagai Instrumen Mutu

Lembaga SMA Insan Kamil Bogor menerapkan penilaian kinerja dan disiplin kerja sebagai instrumen strategis dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan. Penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan melalui mekanisme pengawasan yang terstruktur, mencakup aspek kedisiplinan kehadiran, kelengkapan administrasi pembelajaran, kesiapan perangkat ajar, serta partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan selaras dengan visi serta misi lembaga pendidikan.

Kedisiplinan guru dalam hal kehadiran tepat waktu, persiapan pembelajaran, dan konsistensi pelaksanaan tugas menjadi indikator utama dalam menilai kontribusi terhadap mutu pendidikan.²⁸ Guru diharapkan tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga menunjukkan kesiapan akademik dan pedagogik melalui perencanaan pembelajaran yang tertib dan terstruktur. Selain itu, keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam kegiatan sekolah, baik akademik maupun non-akademik, termasuk kegiatan keagamaan, menjadi bagian penting dari penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi terhadap mutu pendidikan dipahami secara

²⁷ 'HRD's New Role: Internal Practitioner as an Agent of Change | Indonesian Journal of Economic & Management Sciences', accessed 1 February 2026, <https://journalijems.my.id/index.php/ijems/article/view/9>.

²⁸ 'MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SISWA | Jurnal Intelek Insan Cendikia', accessed 1 February 2026, <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2315>.

komprehensif, tidak terbatas pada proses pembelajaran di kelas, tetapi juga pada peran aktif dalam membangun budaya sekolah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Performance Management yang menekankan bahwa evaluasi kinerja merupakan instrumen penting untuk memastikan ketercapaian tujuan organisasi.²⁹ Dalam perspektif ini, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus sarana pengembangan, karena memungkinkan organisasi untuk memantau capaian kerja, mengidentifikasi kelemahan, dan merumuskan strategi perbaikan secara berkelanjutan. SMA Insan Kamil Bogor memanfaatkan penilaian kinerja tidak semata-mata sebagai alat administratif, tetapi sebagai mekanisme pembinaan yang mendorong peningkatan kualitas kerja individu dan kolektif.

Lebih lanjut, praktik penilaian kinerja dan penegakan disiplin kerja di SMA Insan Kamil Bogor juga dapat dianalisis melalui perspektif Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan. Menurut Sallis, mutu pendidikan hanya dapat dicapai apabila seluruh komponen organisasi bekerja secara konsisten, sistematis, dan berorientasi pada kualitas. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi prasyarat penting bagi terwujudnya budaya mutu, karena tanpa kedisiplinan, standar kualitas yang telah ditetapkan sulit untuk dicapai secara optimal.

SMA Insan Kamil Bogor menunjukkan implementasi prinsip TQM melalui pembiasaan budaya disiplin yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual dalam menjalankan amanah pendidikan. Keterlibatan guru dalam kegiatan keagamaan dan pembiasaan nilai religius menjadi bagian dari upaya internalisasi etos kerja yang berlandaskan nilai keislaman. Dengan demikian, penilaian kinerja dan disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian mutu, tetapi juga sebagai sarana pembentukan karakter profesional yang berintegritas.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja dan disiplin kerja di SMA Insan Kamil Bogor berperan signifikan dalam membangun budaya mutu pendidikan yang berkelanjutan. Integrasi antara sistem evaluasi kinerja, penegakan disiplin, dan nilai-nilai keislaman menunjukkan bahwa mutu pendidikan dipahami secara menyeluruh, mencakup aspek akademik, profesional, dan moral-spiritual.

F. Dampak Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMA Insan Kamil Bogor memberikan dampak yang signifikan dan

²⁹ Acep Rahmat et al., 'MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SISWA', *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 1 (2025): 1195–202.

positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dampak tersebut terlihat secara komprehensif pada aspek akademik, non-akademik, serta pembentukan karakter peserta didik. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan telah menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi tumbuhnya kualitas pembelajaran dan budaya sekolah yang unggul.

Dari aspek akademik, peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional berkelanjutan berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran di kelas. Guru menjadi lebih siap dalam merancang pembelajaran, menerapkan metode yang variatif, serta menyesuaikan strategi pengajaran dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Kesiapan pedagogik ini berkontribusi pada meningkatnya hasil belajar siswa serta capaian akademik sekolah secara umum. Dengan demikian, mutu akademik tidak dipandang sebagai hasil yang bersifat kebetulan, melainkan sebagai output dari proses pengelolaan SDM yang efektif.³⁰

Pada aspek non-akademik, manajemen SDM di SMA Insan Kamil Bogor juga berdampak pada penguatan budaya disiplin, keterlibatan warga sekolah, dan peningkatan citra institusi di mata masyarakat. Disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan dalam kehadiran, pelaksanaan tugas, serta partisipasi dalam kegiatan sekolah menciptakan iklim organisasi yang tertib dan profesional. Iklim tersebut berpengaruh pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Kepercayaan publik ini tercermin dari meningkatnya minat orang tua untuk menyekolahkan anaknya di SMA Insan Kamil Bogor serta bertambahnya prestasi sekolah dalam berbagai kegiatan akademik dan non-akademik.

Selain itu, dampak manajemen SDM juga terlihat secara nyata dalam pembentukan karakter peserta didik. Integrasi nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan SDM, seperti pembiasaan ibadah, keteladanan guru, dan penguatan etos kerja Islami, berkontribusi pada terbentuknya budaya sekolah yang religius dan berakhlak. Guru dan tenaga kependidikan berperan sebagai role model yang tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga menanamkan nilai moral dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari siswa. Hal ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor dipahami secara holistik, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan spiritual.³¹

³⁰ Akhmad Hambali, 'UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU DI SMK NEGERI 7 PALANGKA RAYA', *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 5, no. 1 (2025): 23, <https://doi.org/10.51878/vocational.v5i1.4084>.

³¹ Leo Anarki et al., 'Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren', *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual* 9, no. 1 (2025): 17, https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117.

Temuan penelitian ini menguatkan pandangan teoritis bahwa mutu pendidikan merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terencana, dan berkelanjutan.³² Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, praktik manajemen SDM di SMA Insan Kamil Bogor menunjukkan bahwa integrasi antara prinsip-prinsip manajemen modern—seperti perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja—dengan nilai-nilai keislaman dapat menjadi model strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, SMA Insan Kamil Bogor tidak hanya berhasil meningkatkan kualitas pendidikan secara institusional, tetapi juga menawarkan praktik manajerial yang relevan untuk dikembangkan dalam konteks pendidikan Islam yang berorientasi pada mutu dan keberlanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor sangat ditentukan oleh efektivitas manajemen sumber daya manusia yang diterapkan secara sistematis dan berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pengembangan, serta penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan terbukti menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Manajemen SDM tidak hanya dipahami sebagai upaya administratif, tetapi sebagai strategi pengembangan mutu yang terintegrasi dengan visi dan budaya sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Insan Kamil Bogor telah menerapkan perencanaan SDM yang selaras dengan tujuan pendidikan, baik pada aspek akademik maupun pembentukan karakter. Pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilakukan melalui berbagai program pelatihan profesional serta pembinaan diniyah yang berkesinambungan. Integrasi antara penguatan kompetensi pedagogik dan internalisasi nilai-nilai keislaman membentuk etos kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan pendidikan yang bermutu.

Selain itu, sistem penilaian kinerja dan penegakan disiplin kerja berfungsi sebagai instrumen pengendalian mutu yang mendorong profesionalisme dan konsistensi kerja seluruh warga sekolah. Penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada capaian administratif, tetapi juga pada sikap, komitmen, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, partisipatif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, praktik manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMA Insan Kamil Bogor. Dampak tersebut terlihat pada peningkatan prestasi akademik dan non-akademik, kualitas layanan pendidikan, serta pembentukan karakter peserta didik yang berakhlakul karimah. Dengan demikian, model pengelolaan SDM berbasis nilai keislaman

³² 'Analisis Jabatan: Strategi Peningkatan Kesesuaian Sumber Daya Manusia Untuk Mutu Pendidikan Berkelanjutan | Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam', accessed 1 February 2026, <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/79>.

dapat dijadikan strategi efektif dan relevan bagi satuan pendidikan Islam dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara holistik.

REFRENSI

- ‘Analisis Jabatan: Strategi Peningkatan Kesesuaian Sumber Daya Manusia Untuk Mutu Pendidikan Berkelanjutan | Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam’. Accessed 1 February 2026. <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/79>.
- Anarki, Leo, Adi Fadli, and S. Ali Jadid Al- Idrus. ‘Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren’. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual* 9, no. 1 (2025): 92–101. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117.
- Apero, Benny, Husnani Husnani, Yasmansyah Yasmansyah, and Jamilus Jamilus. ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam : Strategi Dan Tantangan’. *Jurnal Inovasi Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 2, no. 5 (2025): 291–98. <https://doi.org/10.31004/kaw7zg05>.
- Alamsyah, Dedy, A. Khalik, dan Dian Nisa Istofa. “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu SLB Muaro Jambi.” *Journal of Management in Education* Vol. 5, No. 1 (2021).
- Amka. *Manajemen Pendidikan Khusus*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020.
- ‘BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAP, M.HUM.Pdf’. n.d. Accessed 19 January 2026. <http://repository.uinsu.ac.id/9105/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DR.%20NURSAPIA%20HARAHAP%20C%20M.HUM.pdf>.
- Effendi, Mukhlison. ‘Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam’. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Hambali, Akhmad. ‘UPAYA PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU DI SMK NEGERI 7 PALANGKA RAYA’. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 5, no. 1 (2025): 1–6. <https://doi.org/10.51878/vocational.v5i1.4084>.
- ‘Home’. Accessed 1 February 2026. <https://www.insankamil.sch.id/>.
- ‘HRD’s New Role: Internal Practitioner as an Agent of Change | Indonesian Journal of Economic & Management Sciences’. Accessed 1 February 2026. <https://journalijems.my.id/index.php/ijems/article/view/9>.
- Iswahyudi, Muhammad Subhan, Lismawati, Rindi Wulandari, et al. *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Juniatmoko, Purwono, Fuad Hasyim, Annida Unatiq Ulya, Nurwulan Purnasari, Ronnawan. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method)*. GUEPEDIA, n.d.

- ‘MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SISWA | Jurnal Intelek Insan Cendikia’. Accessed 1 February 2026. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2315>.
- ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan | Jambura Journal of Educational Management’. Accessed 1 February 2026. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/view/2745>.
- ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam | Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora’. Accessed 1 February 2026. <https://www.jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1477>.
- Mohajan, Haradhan Kumar. ‘QUALITATIVE RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES AND RELATED SUBJECTS’. *Journal of Economic Development, Environment and People* 7, no. 1 (2018): 23–48. <https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571>.
- Nurjaman, Asep Rudi. *Pendidikan Agama Islam*. Bumi Aksara, 2020.
- ‘Pengembangan Model Manajemen Mutu Pendidikan Madrasah: Studi Teoritis Dalam Perspektif Pendidikan Islam | Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam’. Accessed 1 February 2026. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/1121>.
- Rahmat, Acep, Maudi, Novi Fitriani, and Fauzan Nurul Hakim. ‘MANAJEMEN PEMBELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN SISWA’. *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 1 (2025): 1195–202.
- ‘SMA Insan Kamil - Tentang Kami’. Accessed 1 February 2026. <https://www.smainsankamil.sch.id/profil/tentang-kami>.
- Susita, Dewi, Widya Parimita, Jatmiko Murdiono, et al. *TEORI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN KINERJA*. Penerbit Widina, 2025.
- Sallis, Edward. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD, 2010.
- Sari, Eliana. *Manajemen Lingkungan Pendidikan: Implementasi Teori Manajemen Pendidikan pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan*. Jakarta: Uwais Press, 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Kristiawan, Muhammad, Darul Qutni, dan Yessi Fitriani. “Human Resource Management in Improving the Quality of Education.” *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* Vol. 2, No. 2 (2021).
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2003.
- Muniroh, Jauharotul, dan Muhyadi Muhyadi. “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 5, No. 2 (2017).

Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

‘Transformasi Digital Terhadap Kompetensi Guru Dalam Pendidikan | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan’. Accessed 1 February 2026.
<http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/7715>.

Fattah, Nanang. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.

Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

Wijayanto, Dr Adi, S Or, S Kom, et al. *Aspek Pendidikan Agama Islam sebagai Dasar Indonesia Emas 2045*. n.d.