OPEN ACCES

AL-MINHAJ
Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Publisher: Institut Agama Islam Nurul Huda Situbondo

Volume 01, Nomor 02, Oktober 2026
e-ISSN: 3163-6667
DOI: https://doi.org/10.30868/jmpi.xxxx
Halaman: 26-42

RIWAYAT ARTIKEL / ARTICLE HISTORY
• Artikel Masuk: 15 Agustus 2026
• Diterima: 26 Agustus 2026
• Diterbitkan: 14 Oktober 2026

LISENSI : CC BY-SA 4.0
Artikel ini dilesensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK NURUL HUDA PELEYAN KAPONGAN SITUBONDO

Sukamto[1]
[1]Manajemen Pendidikan Islam, Universitas KH.Abdul Chalim
*Corresponding Author Email: sukamtonh55@gmail.com

Abstract: *Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif. SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai program pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMK Nurul Huda dilaksanakan melalui empat fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik dan penyusunan program pengembangan kompetensi. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas sesuai kompetensi dan kualifikasi. Pelaksanaan diwujudkan melalui pelatihan, supervisi akademik, workshop, serta pembinaan profesionalisme guru. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui penilaian kinerja dan monitoring program. Implementasi manajemen SDM tersebut berdampak pada peningkatan kompetensi guru, kualitas proses pembelajaran, kedisiplinan, serta prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan mutu pendidikan di SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo. Optimalisasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.*
Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Kompetensi Guru, Sekolah Menengah Kejuruan.*

Abstrak: *Human resource management (HRM) plays a strategic role in improving educational quality through effective management of teachers and educational staff. SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo seeks to enhance educational quality through planned and sustainable human resource development programs. This study employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation. The informants consisted of the principal, vice principals, teachers, and administrative staff. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings revealed that HRM at SMK Nurul Huda was implemented through four main functions: planning, organizing, implementation, and evaluation. Planning involved analyzing staffing needs and designing competency development programs. Organizing was conducted through task allocation based on qualifications and competencies. Implementation included training programs, academic supervision, workshops, and professional development activities for teachers. Evaluation was carried out periodically through performance assessments and program monitoring. These HRM practices contributed to improved teacher competence, learning quality, discipline, and students' academic and non-academic achievements. Systematic and sustainable human resource management significantly contributes to improving educational quality at SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo. Optimizing the competence of educators and educational staff is a key factor in achieving high-quality education.*
Keywords: *Human Resource Management, Educational Quality, Teacher Competence, Vocational High School.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan proaktif dan berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan serta potensi individu guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks institusi pendidikan, efektivitas pencapaian program sekolah sangat bergantung pada kualitas dan profesionalisme pendidik serta tenaga kependidikan. Berbagai regulasi nasional, seperti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 5 ayat

(1), menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Komitmen konstitusional ini menuntut lembaga pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), untuk terus mengoptimalkan tata kelola internalnya agar relevan dengan tuntutan dunia kerja dan masyarakat. Manajemen merupakan proses mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya lain dari organisasi.(Dedy Alamsyah (2021)

Meskipun banyak kajian terdahulu membahas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lembaga pendidikan umum, terdapat research gap yang spesifik terkait bagaimana institusi pendidikan kejuruan berbasis pesantren (swasta di daerah perdesaan) mengintegrasikan standar manajemen modern dengan nilai-nilai spiritual dan keislaman dalam pengelolaan tenaga pendidik. Keunikan dan pemicu spesifik penelitian di SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo terletak pada model "Manajemen SDM Berbasis Integrasi Nilai Tauhid dan Budaya Pesantren", di mana rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja tidak hanya mengukur aspek teknis-pedagogik, melainkan juga menginternalisasi etos kerja Islami dan uswah hasanah secara simultan dalam lingkungan vokasi. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada formulasi model pengelolaan SDM hibrida yang memadukan prinsip Total Quality Management (TQM) dengan nilai-nilai kepesantrenan di tingkat satuan pendidikan kejuruan swasta. Kontribusi teoretis dari penelitian ini adalah memperkaya khazanah literatur MSDM pendidikan Islam berbasis vokasi, sedangkan kontribusi praktisnya dapat menjadi cetak biru (blueprint) bagi SMK swasta lain dalam mengelola SDM secara mandiri di tengah keterbatasan sumber daya.

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.

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. eberhasilan penerapan program sekolah sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, yang merupakan faktor penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. 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.(Darul Qutni , 2021)

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.

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.

UUD Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 5 ayat (1), yang menyatakan bahwa (Nurjaman 2020, 21)"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. (Nanang Fattah, 2000)

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.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, manusia merupakan sumber daya yang paling 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 suatupendekatan 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.(Lijan Poltak Sinambela, 2016)

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. Landasan yuridis dan konseptual ini didukung oleh prinsip-prinsip manajemen modern yang menempatkan SDM sebagai aset strategis organisasi.

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 "Manjemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda Kapongan.(Mohajan 2018, 201) 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo, 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.

Penentuan informan dilakukan secara purposif (purposive sampling) dengan jumlah presisi sebanyak 8 (delapan) orang informan kunci, yang terdiri atas: Kepala Sekolah (1 orang) – untuk menggali kebijakan strategis dan perencanaan SDM. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Kesiswaan (2 orang) – untuk menggali pelaksanaan pembinaan dan pengawasan kinerja guru. Guru Mata Pelajaran Produktif dan Normatif-Adaptif (3 orang) – untuk menggali implementasi metode pembelajaran dan pengembangan kompetensi. Tenaga Kependidikan/Administrasi (2 orang) – untuk menggali aspek operasional harian dan pengelolaan dokumen kepegawaian. Bentuk dokumen yang dianalisis dalam studi dokumentasi meliputi: (a) Dokumen Rencana Kerja Sekolah (RKS), (b) Arsip Standar Operasional Prosedur (SOP) kepegawaian, (c) SK Pembagian Tugas Mengajar tahun ajaran

berjalan, (d) Laporan hasil supervisi akademik guru, serta (e) Dokumen rekapitulasi penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan observasi partisipatif.("BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAP, M.HUM.pdf," t.t., 56) 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.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara terpadu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Iswahyudi dkk. 2023, 76). 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 dikemukakanoleh 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 (Juniatmoko, t.t., 56). 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

Seputar SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo

SMK Nurul Huda Kapongan didirikan di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Huda untuk memadukan keilmuan kejuruan dan nilai keagamaan. Dengan kondisi geografis yang strategis namun berciri khas perdesaan yang kondusif, sekolah ini menyelenggarakan dua program keahlian utama, yaitu Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura (ATPH), yang ditunjang dengan pembiasaan keagamaan harian seperti tadarus dan shalat berjamaah.

Pada awal berdirinya, SMK Nurul Huda Kapongan memulai kegiatan pendidikan dengan jumlah peserta didik sebanyak 19 orang dan didukung oleh empat orang guru. Sarana dan prasarana yang tersedia saat itu masih sangat terbatas, yakni tiga ruang yang difungsikan sebagai ruang kelas, ruang guru, dan kantor sekolah. Di tengah keterbatasan tersebut, masjid menjadi pusat kegiatan pembinaan keagamaan yang digunakan untuk kegiatan mengaji, tahfidz Al-Qur'an, pembinaan akhlak, dan berbagai aktivitas spiritual lainnya. Fasilitas penunjang seperti perpustakaan, gazebo, sarana olahraga, dan ruang belajar tambahan pada saat itu belum tersedia.

Meskipun memiliki keterbatasan fasilitas, sekolah terus berupaya mengembangkan berbagai program pendidikan yang berorientasi pada pengembangan bakat, minat, dan kemandirian peserta didik. Berbagai kegiatan seperti pembinaan membaca Al-Qur'an setiap pagi, program tahfidz, shalat dhuha, shalat berjamaah, kegiatan kepanduan, outbound, manasik haji, hingga trading day menjadi bagian dari proses pendidikan yang diterapkan sejak awal berdiri.(Saputri dkk. 2025, 13)

Konsep pendidikan yang dikembangkan oleh SMK Nurul Huda Kapongan menekankan pendekatan pendidikan integral, yaitu pendidikan yang memadukan seluruh komponen pendidikan secara menyeluruh. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan transfer nilai melalui keteladanan para pendidik. Ilmu agama dan ilmu umum dipandang sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam membentuk peserta didik yang utuh.

Seiring berjalannya waktu, kepercayaan masyarakat terhadap SMK Nurul Huda Kapongan terus meningkat. Hal ini ditandai dengan bertambahnya jumlah peserta didik dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah siswa tersebut membawa konsekuensi pada kebutuhan pengembangan sarana prasarana, penambahan tenaga pendidik, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan. Melalui kerja sama antara yayasan, pengelola sekolah, dan berbagai pihak terkait, tantangan tersebut dapat

diatasi sehingga sekolah mampu berkembang menjadi salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang diminati masyarakat di wilayah Kapongan dan sekitarnya.(David dkk. 2026, 12)

Selanjutnya sebagai sekolah yang berbasis nilai-nilai keislaman, SMK Nurul Huda Kapongan memiliki sejumlah program unggulan yang menjadi ciri khas lembaga. Kegiatan pembelajaran setiap hari diawali dengan tadarus Al-Qur'an dan shalat dhuha berjamaah. Selain itu, seluruh peserta didik diwajibkan mengikuti shalat dhuhur berjamaah sebagai bagian dari pembinaan ibadah dan pembentukan karakter religius.

Pembinaan akhlak menjadi fokus utama dalam proses pendidikan. Sekolah tidak hanya menekankan pencapaian akademik, tetapi juga membangun karakter peserta didik melalui pembiasaan sikap disiplin, tanggung jawab, sopan santun, dan kepedulian sosial. Upaya tersebut diperkuat melalui keteladanan para guru dan tenaga kependidikan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah. Untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal, sekolah juga menyelenggarakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri, seperti kepanduan, outbound, berkuda, trading day, cooking day, manasik haji, renang, class meeting, parenting, dan bakti sosial. Berbagai kegiatan tersebut dirancang untuk menumbuhkan keterampilan hidup, kepemimpinan, kerja sama, dan jiwa kewirausahaan peserta didik.

Dalam bidang kejuruan, SMK Nurul Huda Kapongan menyelenggarakan dua program keahlian, yaitu Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura (ATPH). Kedua program ini menjadi sarana bagi peserta didik untuk memperoleh kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan masyarakat.

SMK Nurul Huda Kapongan memiliki sejumlah potensi yang mendukung proses penyelenggaraan pendidikan. Secara geografis, sekolah berada di lokasi yang strategis karena terletak di jalur alternatif yang menghubungkan wilayah Landangan dengan Kabupaten Bondowoso. Lokasi tersebut memudahkan akses masyarakat untuk menjangkau sekolah.

Di sisi lain, lingkungan sekolah yang berada di area persawahan dan relatif jauh dari keramaian memberikan suasana belajar yang nyaman dan kondusif. Kondisi lingkungan yang tenang menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun pembinaan karakter peserta didik.(Khoiron dkk. 2026, 11)

Sekolah juga memiliki halaman yang cukup luas sehingga memungkinkan berbagai aktivitas pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan dengan lebih leluasa. Selain itu, keberadaan masjid yang representatif menjadi salah satu kekuatan utama sekolah dalam mendukung program pembinaan keagamaan dan penguatan karakter spiritual peserta didik.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo

Peningkatan mutu pendidikan di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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.("Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan | Jambura Journal of Educational Management," t.t., 12)

Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondodiawali 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.(Effendi 2021, 13) 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. SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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.("Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam | Arus Jurnal Sosial dan Humaniora," t.t., 2269)

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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo. 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Visi Keislaman

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 agama 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.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo, 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.

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. 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondomencerminkan pandangan tersebut, di mana guru diposisikan bukan sekadar sebagai pengajar, tetapi sebagai pendidik yang berperan dalam pembentukan kepribadian dan spiritualitas siswa.

Dengan perencanaan SDM yang berbasis visi keislaman, SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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.

Pengembangan dan Pembinaan SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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, SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondojuga menekankan pembinaan aspek keagamaan sebagai bagian integral dari pengembangan SDM. Pembinaan ini diwujudkan melalui pengajian 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.

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. 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo, 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo berkontribusi signifikan dalam menciptakan budaya organisasi yang berkualitas, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja sebagai Instrumen Mutu

Lembaga SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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. 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 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. 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. SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondojuga 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.

SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondoberperan 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.

Dampak Manajemen SDM terhadap Mutu Pendidikan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondo memberikan dampak yang signifikan dan 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.

Pada aspek non-akademik, manajemen SDM di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondojuga 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondoserta 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 SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondodipahami secara holistik, mencakup dimensi kognitif, afektif, dan spiritual.

Temuan penelitian ini menguatkan pandangan teoritis bahwa mutu pendidikan merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terencana, dan berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, praktik manajemen SDM di SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondomenunjukkan 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, SMK Nurul Huda peleyan Kapongan Situbondotidak 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

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo telah dilaksanakan secara sistematis melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik serta menyusun program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pengorganisasian diwujudkan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan kompetensi, kualifikasi, serta bidang keahlian masing-masing tenaga pendidik dan kependidikan.

Pelaksanaan manajemen SDM dilakukan melalui berbagai program pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, supervisi akademik, dan pembinaan berkelanjutan yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja guru. Sementara itu, evaluasi dilaksanakan secara berkala

melalui penilaian kinerja, monitoring program, serta tindak lanjut terhadap hasil evaluasi guna memastikan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Implementasi manajemen SDM yang efektif memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, kualitas proses pembelajaran, kedisiplinan warga sekolah, serta peningkatan prestasi akademik dan nonakademik peserta didik. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang terencana, terorganisasi, dan berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMK Nurul Huda Peleyan Kapongan Situbondo. Oleh karena itu, optimalisasi pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan perlu terus dilakukan sebagai upaya mewujudkan sekolah yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

"BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAP, M.HUM.pdf." t.t. Diakses 19 Januari 2026. http://repository.uinsu.ac.id/9105/1/BUKU%20METODOLOGI%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DR.%20NURSAPIA%20HARAHAP%2C%20M.HUM.pdf.

David, Ahmad, Badarudin Badarudin, dan Mubasit Mubasit. 2026. "Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Kegiatan Muhadhoroh Di Pondok Pesantren Tri Bhakti At-Taqwa Lampung Timur." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah FDIK IAIN Padangsidimpuan* 8 (1): 1–20. https://doi.org/10.24952/tadbir.v8i1.18130.

Effendi, Mukhlison. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (1): 39–51. https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40.

Fattah, Nanang. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Harahap, Nursapia. 2020. *Penelitian Kualitatif.* Medan: Walashiah.

Iswahyudi, Muhammad Subhan, Lismawati, Rindi Wulandari, dkk. 2023. B*UKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

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

Khoiron, Moh, Sigit Priyo Sembodo, dan Jupri Abusin. 2026. "Desain Kurikulum Dalam Mengembangkan Kompetensi Keahlian Siswa Farmasi Klinis Dan Komunitas Sekolah Menengah Kejuruan Kesehatan Nurul Ummah Babat." *Al-Hasib : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (3): 91–104. https://doi.org/10.71242/avr49j81.

"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan | Jambura Journal of Educational Management." t.t. Diakses 1 Februari 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." t.t. Diakses 1 Februari 2026. https://www.jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh/article/view/1477.

Mohajan, Haradhan Kumar. 2018. "QUALITATIVE RESEARCH METHODOLOGY IN SOCIAL SCIENCES AND RELATED SUBJECTS." *Journal of Economic Development, Environment and People* 7 (1): 23–48. https://doi.org/10.26458/jedep.v7i1.571.

Nurjaman, Asep Rudi. 2020. Pendidikan Agama Islam. Bumi Aksara.

Saputri, Sindi, Sri Wet Susanti, Asmendri Asmendri, dan Milya Sari. 2025. "Manpower Planning Dalam Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Tauhid, Amanah, Dan Maslahah." *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaaan* 5 (3): 553–69. https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v5i3.2608.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.