

TESIS

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI SPIRITUAL PESANTREN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMP NURUL ULAMA TENGGARANG BONDOWOSO)



Oleh :

MUHAMMAD JANGKI DAUSAT

NIM : 2311251035

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT BLOKAGUNG
BANYUWANGI**

2025

TESIS

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI SPIRITUAL PESANTREN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMP NURUL ULAMA TENGGARANG BONDOWOSO)



Oleh :

MUHAMMAD JANGKI DAUSAT

NIM : 2311251035

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT BLOKAGUNG
BANYUWANGI
2025**



PRASYARAT GELAR

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI SPIRITUAL PESANTREN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMP NURUL ULAMA TENGGARANG BONDOWOSO)

TESIS

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH.
Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program
Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Oleh :

MUHAMMAD JANGKI DAUSAT

NIM : 2311251035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
KH. MUKHTAR SYAFAAT (UIMSya) BLOKAGUNG
BANYUWANGI**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis
dengan Judul:

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS NILAI
SPIRITUAL PESANTREN DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMP NURUL ULAMA
TENGGARANG BONDOWOSO)**

Telah disetujui untuk di ajukan dalam sidang ujian tesis

Pada tanggal :

Mengetahui,

Ketua prodi



Dr. M. Bisri Ikhwani, Lc., M.Pd
NIPY. 3151624068701

Pembimbing



Dr. Moh Harun Al Rosid M.Pd.I.
NIPY. 3150929038601

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara Muhammad Jangki Dausat telah di Munaqosah Kepada Dewan Penguji Tesis Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

(tanggal disahkan/tanggal ujian)

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

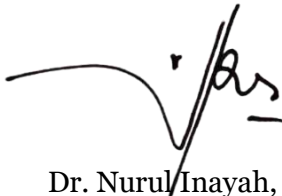
Tim penguji:

Ketua



Dr.M.Bisri Ikhwan, Lc, M.Pd.
NIPY. 3151624068701

Penguji I



Dr. Nurul Inayah, S.E., M.Si.
NIPY. 3150419097401

Penguji II



H. Zainul Mun'im, M.Pd.
NIPY. 3151824118801

Dekan

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.SI.
NIPY. 315162408701

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.”
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Albani di dalam *Shahihul Jami'* no:3289)

Persembahan:

Tesis ini dipersembahkan untuk Ibu terkasih, Ayah tercinta, dan anak-anakku tersayang, serta istri tercinta yang selalu mendukung. Juga untuk sahabat-sahabat, Agama, dan Negeriku “Indonesia” tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Muhammad Jangki Dausat
NIM : 2311251035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Alamat Lengkap : Bataan, RT. 022, RW. 007
Desa Bataan Kecamatan Tenggarang
Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur.



Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 10 juli 2025

Yang Menyatakan,

Muhammad Jangki Dausat
NIM : 2311251035

ABSTRAK

Dausat, Muhammad Jangki. 2024. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Spiritual Pesantren Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Kasus di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso). Tesis. Program studi Manajemen Pendidikan Islam . Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Pembimbing: Dr. Moh Harun Al Rosid M.Pd.I.

Kata Kunci: Pengembangan, sumber daya manusia, Nilai Spiritual pesantren, profesionalisme guru

Pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merujuk pada sebuah proses yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan. Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini dapat diimplementasikan dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual sebagai bagian penting dari proses pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis spiritual pesantren, pemberdayaan guru berbasis spiritual pesantren, serta menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Lokasi penelitian dilakukan di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso, sebuah lembaga pendidikan yang berbasis pesantren. Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive (purposive sampling), yaitu dengan pertimbangan bahwa informan memiliki pemahaman dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Informan utama meliputi: Kepala Sekolah (Zainul Haq, S.Pd.I), Kepala yayasan (Dr. KH. Alvan Fathony M.H.I), para guru, serta tenaga kependidikan yang dianggap mengetahui secara mendalam mengenai pengembangan SDM berbasis nilai spiritual di lingkungan sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan pendekatan analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu data condensation (reduksi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing/verification (penarikan dan verifikasi kesimpulan). Uji keabsahan data dilakukan melalui peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan teknik, serta penggunaan bahan referensi sebagai pendukung keabsahan temuan.

Hasil penelitian : 1. Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama Tenggarang dilakukan secara menyeluruh melalui pembiasaan nilai-nilai religius, 2. Pemberdayaan guru berbasis spiritual pesantren dilakukan melalui kegiatan keagamaan, forum pengembangan diri, mentoring antar guru, serta refleksi spiritual dalam aktivitas mengajar, 3. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis nilai spiritual pesantren diwujudkan melalui tiga hal utama: internalisasi

budaya organisasi yang religius, keteladanan dalam kepemimpinan, serta pelatihan profesional yang berorientasi pada nilai-nilai Islam.

ABSTRAK

Dausat, Muhammad Jangki. 2024. Human Resource Development Based on Pesantren Spiritual Values in Enhancing Teacher Professionalism (A Case Study at SMP Nurul Ulama Tenggara Bondowoso). Thesis. Study Program of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, KH. Mukhtar Syafaat University (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Supervisor: Dr. Moh Harun Al Rosid M.Pd.I.

Keywords: Human Resources, Pesantren, Teacher Professionalism

Human resource development in the field of education refers to a structured process aimed at enhancing individual capabilities through continuous education, training, and mentoring. In the context of Islamic education, this approach can be implemented by integrating spiritual values as an essential part of the human resource development process.

This study aims to analyze the concept of human resource development (HRD) based on pesantren spiritual values, the empowerment of teachers grounded in pesantren spirituality, and the principal's strategy in enhancing teacher professionalism. This research employs a qualitative approach with a case study design. The research was conducted at SMP Nurul Ulama Tenggara Bondowoso, an educational institution rooted in pesantren values. Informants were selected using purposive sampling, based on the consideration that they possess relevant understanding and experience related to the research focus. The primary informants include the Principal (Zainul Haq, S.Pd.I), the Chairman of the Foundation (Dr. KH. Alvan Fathony, M.H.I), teachers, and educational staff who are deemed to have deep insights into human resource development based on spiritual values within the school environment. Data collection techniques involved participant observation, in-depth interviews, and document analysis. Data were analyzed using an interactive analysis model comprising three stages: data condensation, data display, and conclusion drawing/verification. The validity of the data was ensured through prolonged engagement, triangulation of sources and techniques, and the use of reference materials to support the credibility of the findings.

Research Findings: 1. The concept of human resource development based on pesantren spiritual values at SMP Nurul Ulama Tenggara is implemented comprehensively through the habituation of religious values. 2. Teacher empowerment based on pesantren spirituality is carried out through religious activities, self-development forums, peer mentoring among teachers, and spiritual reflection in teaching activities. 3. The principal's strategy to enhance teacher professionalism based on pesantren spiritual values is realized through three main

aspects: the internalization of a religious organizational culture, exemplary leadership, and professional training oriented toward Islamic values.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji pada Allah SWT., tesis ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya.

Sholawat dan salam semoga tetap telimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A. Selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
2. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. Selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Dr. M. Bisri Ikhwan, Lc., M.Pd Selaku Ketua Prodi S2 Manajemen Pendidikan Islam
5. Dr. Moh Harun Al Rosid M.Pd.I. selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini
6. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
7. Kedua Orang Tua saya, Alm.Abu Dzarrin Hambali dan Almh.Ummi Hariroh yang telah membesarkan dan menyayangi saya.
8. Istri saya tercinta Nazil Faradesi yang telah mendukung serta memberikan semangat kepada saya.
9. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan skripsi/tesis ini

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Banyuwangi, 08 Maret 2025

Muhammad Jangki Dausat

Daftar Isi

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN PENGUJI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR GAMBAR	4
TRANSLITERASI	6
PENDAHULUAN.....	8
1.1 Latar Belakang.....	8
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Definisi Istilah	13
BAB II.....	15
LANDASAN TEORI.....	15
2.1 Teori-Teori yang Berkaitan Dengan Penelitian.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Alur Pikir Peneliti	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3 Kehadiran Peneliti	37
3.4 Subjek Penelitian	37

3.5	Data dan Sumber Data	38
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	38
3.7	Keabsahan Data	40
3.8	Analisis Data	42
BAB IV		45
HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Data Lapangan	45
4.2	Verifikasi Data Lapangan	46
4.3	Pembahasan	57
BAB V		68
PENUTUP		68
5.1	Kesimpulan	68
5.2	Implikasi Penelitian	68
5.3	Keterbatasan penelitian	69
5.4	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA		71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		77
LAMPIRAN-LAMPIRAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4.1 Konsep Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren.....	48
Tabel 4.2 Pemberdayaan Guru Berbasis Nilai Spiritual Pesantren.....	49
Tabel 4.3 Strategi KepSek dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur pikir peneliti.....	28
Gambar:3.1 Analisis Data Interaktif.....	35
Gambar 4.1 proses KBM.....	46
Gambar 4.2 wawancara dengan kepala sekolah.....	47
Gambar 4.3 pembacaan yasin dan istigosah.....	47
Gambar 4.4 wawancara dengan ibu nazil (guru ips).....	48
Gambar 4.5 rutinan malam sabtu wage.....	50
Gambar 4.6 wawancara dengan Kh.Alvan fathoni.....	50
Gambar 4.7 evaluasi dan uji kompetensi guru.....	51
Gambar 4.8 wawancara dengan p.iqbal guru Mtk.....	53
Gambar 4.9 kultum pagi untuk guru dan siswa.....	53
Gambar 4.10 pengarahan pada dewan guru oleh pengasuh.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan.....	62
Lampiran 2 Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	63
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiasi Maksimal 25% dari Fakultas.....	64
Lampiran 4 Pedoman Wawancara.....	65
Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....	66
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	67
Lampiran 7 Pendukung Penelitian.....	68

TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi yang digunakan adalah sistem Transliterasi Arab-latin berdasarkan SKB menteri agama dan menteri P&K no. 158 tahun 1987 dan no. 0534B/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	ġ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)

غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era modernisasi saat ini, masalah kualitas SDM telah menjadi perhatian utama baik di tingkat internasional maupun nasional. (Aditya at al. 2024) Laporan UNESCO menyoroti bahwa Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik, yang berperan sebagai penggerak utama dalam proses transformasi pendidikan di berbagai belahan dunia. (Sanusi at al. 2021) Di Indonesia, data menunjukkan bahwa profesionalisme guru masih menjadi tantangan besar, terutama di daerah-daerah tertentu. Hasil survei PISA (Program Penilaian Siswa Internasional) menunjukkan bahwa kemampuan siswa Indonesia masih di bawah rata-rata internasional dalam hal literasi, matematika, dan sains. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam kualitas pendidikan, yang salah satunya disebabkan kurangnya optimalnya pengembangan sumber daya manusia pendidik. (Andriani at al. 2024).

Pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merujuk pada sebuah proses yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan. (Juita et al. 2024) Teori Human Capital menyatakan bahwa Investasi dalam pengembangan individu melalui pendidikan dan pelatihan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan Islam, pendekatan ini dapat diimplementasikan dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual sebagai bagian penting dari proses pengembangan sumber daya manusia. (Lisdartina 2021)

Pesantren merupakan lembaga pendidikan berbasis keislaman, (Tulili et al. 2025) yang mengedepankan nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tawadhu, disiplin, dan tanggung jawab. (Sri Utami et al. 2025) Nilai-nilai tersebut menjadi landasan moral bagi para guru dalam menjalankan tugasnya. Integrasi nilai spiritual dalam pengembangan sumber daya manusia dapat mengembangkan karakter pendidik yang memiliki nilai moral yang tinggi. (Renanda at al. 2024)

Sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an Surah Al-Mujadila ayat 11:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ:

Artinya : Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat.” (al Qur'an, 58:11.)

Ayat ini menunjukkan pentingnya ilmu pengetahuan yang dibarengi dengan nilai-nilai spiritual atau keimanan, ayat ini juga menunjukkan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang memiliki iman yang kuat dan pengetahuan yang luas. Dalam Tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab dijelaskan bahwa Ayat ini menunjukkan betapa berbedanya orang yang hanya beriman dengan orang yang memiliki pengetahuan. Dengan bantuan ilmu pengetahuan, kita dapat memahami dan melaksanakan ajaran agama dengan lebih baik, sehingga orang-orang berilmu memiliki tanggung jawab lebih besar dalam menyebarkan kebaikan dan menjaga kebenaran.

Nilai-nilai spiritual Islam sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan yang menggabungkan nilai-nilai agama dengan ilmu pengetahuan akan membentuk karakter dan menghasilkan orang yang tidak hanya cerdas tetapi juga berakhlak baik.

Selain itu, hadis Rasulullah SAW menyebutkan:

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ

"Sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkannya." (HR. Bukhari).

Dalam hadis tersebut menjelaskan dan menegaskan peran sentral seorang guru sebagai pembimbing moral dan intelektual. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia (SDM), Peran guru sebagai pendidik sangat penting karena mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi, tetapi juga bertanggung jawab untuk membangun moral dan karakter individu. Pengembangan SDM yang efektif harus mencakup kedua aspek, yaitu intelektual dan spiritual. Salah satu tanggung jawab seorang guru adalah membantu siswa memahami nilai-nilai etika dan moral yang terkandung dalam ajaran Islam.

Dengan demikian, hadis ini menegaskan bahwa pengembangan SDM yang berbasis nilai spiritual, sangat penting untuk menciptakan individu yang berkualitas dan masyarakat yang harmonis. Peran guru sebagai pembimbing moral dan intelektual menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut, dengan mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap aspek pendidikan dan pengembangan SDM.

Profesionalisme merujuk pada kualitas sikap yang dimiliki oleh anggota dari suatu profesi kepada profesinya, serta tingkat pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.(Rohani et al. 2023) Dalam konteks guru, profesionalisme menggambarkan tingkat keprofesian seorang guru, yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran secara efektif.(Usman 2023) Oleh karena itu, seorang guru diharapkan memiliki profesionalitas yang memadai agar mampu menjalankan setiap tanggung jawabnya dengan optimal.(Sutiono 2021)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa seorang guru adalah seorang profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik.Undang-Undang tersebut menegaskan tentang pentingnya peran guru sebagai profesional yang bukan hanya wajib memiliki kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa guru mengemban tanggung jawab yang begitu besar dalam mencetak generasi yang berkualitas dan berdaya saing.

Pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantrententunya masih akan menghadapi berbagai macam tantangan,(Haidar et al. 2023) salah satunya adalah kurangnya kemampuan seorang guru dalam mengaplikasikan nilai-nilai spiritual secara optimal dalam praktik profesional mereka.(Muzakki 2022) Selain itu, profesionalisme guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kebijakan pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan dari institusi tempat mereka bekerja..(Ulfah 2021) Oleh karena itu, pendekatan yang sistematis dan terarah diperlukan untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual pesantren ke dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan profesionalisme guru.(Armedi et al. 2024)

Berdasarkan kajian literatur, berbagai penelitian telah menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak mempertimbangkan konteks lokal dan nilai-nilai spiritual yang ada di pesantren. Penelitian terdahulu cenderung lebih menitikberatkan pada aspek teknis dan akademis dalam pengembangan SDM, tanpa mengintegrasikan nilai-nilai spiritual yang menjadi karakteristik khas pendidikan di pesantren. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa penelitian lebih mendalam diperlukan tentang bagaimana nilai-nilai spiritual di pesantren dapat membantu guru menjadi lebih baik dalam pekerjaan mereka. (al Rosid 2024)

SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan yayasan Nurul Ulama yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengembangan sumber daya manusia yang berbasis pada nilai-nilai spiritual pesantren. Dalam konteks ini, observasi awal menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki 21 orang guru dan 84 siswa-siswi yang terlibat dalam proses pembelajaran. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimanakah meningkatkan profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia yang berbasis nilai-nilai spiritual pesantren. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami peran nilai-nilai spiritual dalam membentuk karakter guru, tetapi juga untuk menawarkan strategi pengembangan yang relevan dengan kebutuhan pendidikan masa kini.

Penelitian ini sangat penting karena pengembangan profesionalisme guru merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik unik. Guruprofesional tidak hanya harus memiliki keterampilan pedagogik, sosial, dan kepribadian, tetapi harus juga mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam proses pembelajaran. Dalam era modern seperti saat ini, di mana pendidikan menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi, penting untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai spiritual pesantren dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan solusi terhadap berbagai tantangan yang dihadapi oleh guru, khususnya di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso. Dengan mengembangkan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren, penelitian ini diharapkan mampu menciptakan model pengembangan guru yang tidak sekedar berkompeten di bidang akademik tetapi harus juga berintegritas moral dan spiritual yang tinggi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi pengelola sekolah atau pesantren dalam merancang program pelatihan dan pembinaan guru yang berbasis nilai spiritual. Penelitian ini juga dapat memperluas kajian tentang pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan berbasis nilai-nilai keagamaan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi SMP Nurul Ulama tetapi juga bagi pengembangan pendidikan pesantren secara umum. Urgensi ini semakin nyata mengingat bahwa sebuah model pendidikan yang berakar kuat pada prinsip-prinsip budaya dan agama tetapi tetap fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan zaman sangat diperlukan..

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang masalah sebelumnya, pokok pembahasan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren dalam meningkatkan profesionalisme guru Di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso?
2. Bagaimana implikasi pengembangan SDM berbasis nilai siritual pesantren dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso .?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual pesantren dalam meningkatkan profesionalisme guru khususnya SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso.
2. Menganalisis implikasi pengembangan SDM berbasis spiritual pesantren terhadap profesionalisme guru.
3. Menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis nilai spiritual pesantren.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa, sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kajian pendidikan, yang mencakup dampak langsung maupun tidak langsung. Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritik penelitian ini akan memperkaya literatur tentang pendidikan Islam dan manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti integrasi nilai-nilai spiritual dalam pengembangan guru. Hal ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas dan profesionalisme guru.

2. Manfaat praktis

Secara praktis Penelitian ini dapat memberi pedoman bagi pesantren dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, pesantren dapat meningkatkan kualitas guru yang tidak hanya profesional tetapi juga memiliki komitmen moral dan spiritual yang kuat. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual, khususnya di lingkungan pendidikan Islam.

Dengan berbagai manfaat yang ditawarkan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan berbasis pesantren, sekaligus memperkuat peran nilai-nilai spiritual dalam membangun profesionalisme guru.

1.5 Definisi Istilah

Definisi istilah digunakan untuk mencegah ambiguitas terminologi dalam konteks penelitian. Definisi istilah dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas individu dalam berbagai aspek, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Proses ini dirancang untuk memaksimalkan potensi individu agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan SDM, fokus tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga mencakup penguatan karakter dan sikap positif, sehingga individu mampu menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja yang selalu berubah.

2. Berbasis nilai spiritual pesantren

Berbasis nilai spiritual pesantren artinya mengintegrasikan prinsip-prinsip dan ajaran yang bersumber dari tradisi dan nilai spiritual pesantren sebagai fondasi dalam setiap aspek pengembangan ataupun manajemen. Ini berarti, nilai-nilai seperti keikhlasan, kesederhanaan, gotong royong, ketawadhu'an (kerendahan hati), serta ketaatan kepada ajaran agama menjadi landasan utama dalam setiap tindakan dan keputusan.

Dalam konteks pengembangan SDM, misalnya, pendekatan ini akan menekankan pada pembentukan karakter yang kuat, etika kerja yang tinggi, serta motivasi yang berasal dari kesadaran spiritual, bukan hanya sekadar insentif materi.

3. Profesionalisme guru

Profesionalisme guru adalah suatu kemampuan dan kompetensi seorang guru di dalam menjalankan tugas utamanya sebagai seorang pendidik, pengajar, serta pembimbing. Profesionalisme guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencakup arah, nilai, tujuan, serta kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pengajaran.

Guru yang profesional merupakan individu yang berkompetensi dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi tersebut mencakup sikap, pengetahuan, serta keterampilan profesional, baik dalam aspek pribadi, sosial, maupun akademis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia (SDM). di era modernisasi dan persaingan yang ketat. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi , keterampilan, dan produktivitas karyawan sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan suatu organisasi.(Irawan at al. 2024)

Sedangkan menurut (Michael 2017)Pengembangan sumber daya manusiaberhubungan dengan pemberian peluang untuk belajar, pelatihan, dan pengembangan yang bertujuan meningkatkan performa individu, kelompok, serta organisasi.

Menurut (G.Dessler 2017)Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuandan pengetahuan karyawan melalui berbagai program, seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan kinerja individu sekaligus mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan yang disusun secara sistematis guna meningkatkan kapasitas setiap karyawan dalam suatu organisasi. Aktivitas ini meliputi pengembangan soft skills,keterampilan teknisdan juga pendidikan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.(A. Noe 2020)

a. Teori-Teori Pengembangan SDM

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), terdapat beberapa teori utama yang menjadi dasar konseptual penting bagi praktik manajemen modern.

1) Teori Human Capital

Teori human capitalmenekankanpentingnya investasi strategis dalam pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Teori ini menggarisbawahi bahwa karyawan bukan hanya aset, tetapi juga modal yang dapat dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja untuk

menciptakan nilai tambah bagi organisasi.(Hasan et al. 2023)

2) Teori Motivasi

Teori motivasi berfokus pada faktor-faktor yang mendorong perilaku individu dalam bekerja. Teori ini menjelaskan bagaimana kebutuhan, insentif, dan penghargaan dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.(Lisdartina at al. 2021)

3) Teori Pembelajaran Dewasa (Andragogi)

Teori ini memberikan perhatian khusus pada karakteristik unik pembelajar dewasa. Teori ini menekankan bahwa orang dewasa belajar secara berbeda dibandingkan anak-anak, dengan kebutuhan untuk memahami relevansi materi pembelajaran terhadap kehidupan atau pekerjaan mereka.(Dewi et al. 2025)

4) Teori Kompetensi

Teori kompetensi menekankan pentingnya pengembangan keterampilan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Teori ini berfokus pada identifikasi dan penguatan kompetensi inti yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.(Musthan 2024)

b. Komponen-Komponen Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah elemen penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.(Irawan at.al 2024) Proses ini mencakup beberapa komponen utama, seperti pengembangan dan pelatihan, pendidikan dan pembelajaran, pengembangan karir, serta manajemen kinerja. Setiap komponen memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan kualitas, kemampuan, dan motivasi individu di dalam organisasi.

1) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah metode yang penting dalam meningkatkan kemampuan teknis dan sikap karyawan. Program ini dirancang untuk membantu karyawan menguasai berbagai topik, seperti pengembangan kepemimpinan, manajemen proyek, atau penggunaan teknologi baru yang relevan dengan industri tertentu.(A. Noe 2020)

2) Pendidikan dan Pembelajaran

Pendidikan dan pembelajaran mencakup berbagai bentuk kegiatan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal ini dapat berupa kursus di universitas, sertifikasi profesional, atau program pembelajaran mandiri yang tersedia melalui platform online. (Tasbih et al. 2024)

3) Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengelola kinerja individu dan tim secara efektif. Proses ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pengukuran kinerja berdasarkan hasil yang dapat diukur, pemberian umpan balik secara terstruktur, serta penyusunan rencana pengembangan pribadi untuk mendukung peningkatan kinerja. (Michael 2017)

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki suatu tujuan yaitu agar dapat membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan dari karir mereka di dalam organisasi. Proses ini dapat melibatkan berbagai kegiatan, seperti mentoring, rotasi pekerjaan, atau program pengembangan kepemimpinan, yang dirancang untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi. (Bratton, J 2017)

2.1.2 Nilai spiritual pesantren

Nilai spiritual merujuk pada prinsip-prinsip mendasar serta keyakinan yang berkaitan erat dengan aspek keagamaan dan moralitas, yang menjadi pedoman dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Nilai tersebut mencakup panduan untuk berperilaku, berpikir, dan bertindak sesuai dengan ajaran agama serta norma-norma etika yang berlaku. (Prahesti et al. 2024)

Dalam konteks pesantren, nilai spiritual ini ditanamkan dan diajarkan melalui proses pendidikan agama yang dirancang secara sistematis dan terstruktur. Metode ini membuat pesantren bukan hanya menjadi tempat untuk mendalami ilmu agama, namun juga menjadi tempat untuk membangun karakter

berdasarkan nilai-nilai spiritual dan moral.(Pettalongi et al. 2023)

Pendidikan nilai spiritual di pesantren tidak hanya terbatas pada pembelajaran mengenai teori agama, akan tetapi juga melibatkan praktik langsung dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, santri diajarkan untuk menjalankan ibadah secara konsisten, menghormati sesama, dan mengembangkan sikap tanggung jawab sosial.(Prahesti et al. 2024) Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pengajian, diskusi keagamaan, dan pembiasaan perilaku baik dalam lingkungan pesantren. Dengan demikian, nilai-nilai spiritual tidak hanya dipahami secara intelektual, tetapi juga diinternalisasi dalam tindakan nyata, sehingga mencetak insan yang tidak hanya cerdas secara agama, tetapi juga berintegritas dalam kehidupan bermasyarakat.(Wardany et al. 2024)

a. Aspek-aspek nilai spiritual pesantren

Aspek-aspek nilai spiritual yang diajarkan di pesantren berperan penting dalam mencetak karakter dan kepribadian para santri. Nilai-nilai ini tidak hanya menjadi landasan moral, tetapi juga menjadi pedoman hidup yang membantu santri untuk menjalani kehidupan sesuai dengan ajaran agama Islam.(Pettalongi et al. 2023) Berikut adalah beberapa aspek utama dari nilai spiritual pesantren:

1) Tauhid

Memahami dan mengakui keesaan Allah sebagai fondasi utama dalam ajaran Islam. Hal ini menjadi dasar bagi santri untuk membangun hubungan yang kuat dengan Tuhan.(Suryana et al. 2024)

2) Akhlak mulia

Penekanan pada akhlakul karimah, yaitu perilaku baik yang mencakup kejujuran, amanah, dan adab terhadap orang tua serta guru. Ini bertujuan agar santri dapat berperilaku baik di masyarakat.(Fitrah et al. 2025)

3) Kedisiplinan

Kehidupan di pesantren yang teratur dan penuh dengan kedisiplinan membantu santri untuk mengembangkan sikap tanggung jawab dan ketahanan mental. Rutinitas ibadah yang disiplin juga menjadi bagian dari pembentukan karakter ini.(Mia et al. 2023)

4) Keteladanan

Para kyai dan ustadz di pesantren berperan sebagai teladan dalam menerapkan nilai-nilai spiritual, memberikan contoh nyata bagi santri dalam kehidupan sehari-hari.(Sutiono 2021)

5) Ritual ibadah

Melalui pelaksanaan ibadah seperti shalat berjamaah, dzikir, dan membaca Al-Qur'an, santri diajarkan untuk mendekatkan diri kepada Allah dan menumbuhkan rasa ketergantungan spiritual kepada-Nya.(Sutiono 2021)

6) Pembinaan karakter

Proses transformasi nilai melalui pembinaan karakter yang melibatkan lingkungan sosial di pesantren, membantu santri mengamalkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan mereka sehari-hari.(Wardany et al. 2024)

Melalui aspek-aspek ini, pesantren berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan tetapi juga membentuk moral dan spiritualitas santri, menjadikan mereka generasi penerus yang berkualitas dalam masyarakat.

b. Metode penanaman nilai spiritual

Metode yang digunakan untuk menanamkan nilai-nilai spiritual di pesantren sangatlah beragam dan dirancang secara khusus untuk membentuk karakter para santri melalui pendekatan yang mendalam dan menyeluruh.(Prahesti et al. 2024) Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pengajaran teori agama, tetapi juga melibatkan praktik langsung, pembiasaan perilaku, serta interaksi sosial yang mencerminkan nilai-nilai keislaman.

Berbagai metode tersebut dirancang agar dapat memastikan jika nilai-nilai spiritual tidak hanya menjadi

pemahaman intelektual, akan tetapi juga diamalkan dalam kehidupan sehari-hari santri. Dengan pendekatan yang terstruktur, pesantren berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan akhlak mulia dan kepribadian yang kokoh. (Yana et al. 2024) Berikut adalah beberapa metode utama yang sering diterapkan dalam proses ini:

1) Pembiasaan

Pembiasaan adalah salah satu metode utama dalam penanaman nilai spiritual di pesantren. Metode ini berfokus pada pengulangan dan penerapan nilai-nilai luhur agama dalam keseharian santri, sehingga nilai-nilai tersebut dapat terinternalisasi dengan baik. (Wardany et al. 2024)

2) Halaqah

Halaqah merupakan salah satu model pengajaran berbasis diskusi yang menjadi tradisi di lingkungan pesantren. Dalam metode ini, peserta, termasuk kiai dan santri, duduk membentuk lingkaran, sesuai dengan makna kata halaqah yang berarti lingkaran. (Siregar 2024)

Metode ini mendorong adanya interaksi aktif antara kiai dan santri, di mana kiai berperan sebagai fasilitator. Peran kiai tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga memotivasi santri untuk berpikir kritis dan mendalami ajaran Islam secara mendalam. Pendekatan ini memungkinkan santri untuk tidak hanya menerima ilmu secara pasif, tetapi juga terlibat dalam proses diskusi yang memperkaya pemahaman mereka terhadap nilai-nilai agama. (Pramono et al. 2025)

3) Nasehat dan pengawasan

Pemberian nasihat secara langsung oleh kiai, disertai dengan pengawasan terhadap perilaku santri, menjadi salah satu metode penting dalam proses penanaman nilai-nilai spiritual di pesantren.

Melalui pendekatan ini, kiai tidak hanya mengarahkan kepada moralitas yang baik, akan tetapi juga membimbing santri dalam memahami

dampak dan konsekuensi dari setiap tindakan yang mereka lakukan. Dengan demikian, santri didorong untuk mengembangkan kesadaran diri dan berperilaku sesuai dengan ajaran Islam, sehingga nilai-nilai keagamaan dapat terinternalisasi dalam kehidupan sehari-hari mereka.(Achmadin et al. 2024)

4) Penerapan tata tertib

Penerapan aturan dan kedisiplinan di pesantren menjadi salah satu metode yang berperan penting dalam membentuk akhlak para santri.

Melalui Penerapan aturan dan kedisiplinan ini, santri diajarkan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi serta membiasakan diri dengan pola hidup yang teratur dalam aktivitas sehari-hari. Aturan-aturan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan karakter Islami yang kuat.(Zachroh et al. 2024)

2.1.3 Profesionalisme guru

Profesionalisme merujuk pada kualitas sikap yang dimiliki oleh anggota dari suatu profesi kepada profesinya, serta tingkat pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.(Rohani et al. 2023) Dalam konteks guru, profesionalisme menggambarkan tingkat keprofesian guru, yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran secara efektif. (Usman 2023) Oleh karena itu, seorang guru diharapkan memiliki profesionalitas yang memadai agar mampu menjalankan setiap tanggung jawabnya dengan optimal.(Sutiono 2021)

Di era globalisasi saat ini, keberadaan pendidik yang profesional menjadi suatu keharusan. Hal ini semakin penting mengingat menurunnya kualitas pendidikan di negara kita dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara yang lain. Selaku pendidik yang profesional, guru tidak hanya dituntut untuk menjalankan tugasnya secara profesional, tetapi juga wajib memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan standar profesionalisme.(Rohani et al. 2023)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa seorang guru adalah seorang profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik. Undang-Undang tersebut menegaskan tentang pentingnya peran guru sebagai profesional yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kemampuan dalam mendidik dan membentuk karakter peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan generasi yang berkualitas dan berdaya saing

Profesionalisme guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mencakup arah, nilai, tujuan, serta kualitas keahlian dan kewenangan dalam bidang pengajaran, yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang sebagai mata pencaharian. (Zachroh et al. 2024) Guru yang profesional adalah individu yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik dalam aspek pribadi, sosial, maupun akademis. (Aslamiah et al. 2023)

a. Kompetensi profesional guru

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pendidik untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dalam proses pendidikan. (Ilyas 2022) Kompetensi ini mencakup penguasaan materi pelajaran secara mendalam, kemampuan menggunakan media pembelajaran yang relevan, serta keterampilan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. (Mia et al. 2023)

Kompetensi profesional mengacu pada kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, sehingga dapat membimbing peserta didik untuk mencapai standar kompetensi yang telah ditetapkan. (Ilyas 2022)

Kompetensi profesional guru meliputi berbagai aspek penting yang harus dikuasai, antar lain:

1) Pengetahuan akademis

Pengetahuan akademis seorang guru merupakan salah satu elemen kunci dalam

kompetensi profesional yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik. Pengetahuan ini mencakup pemahaman yang mendalam dan menyeluruh tentang materi pelajaran yang diajarkan, sehingga guru mampu menyampaikan informasi dengan akurat dan relevan. (Zahrudin et al. 2025) Selain itu, penguasaan terhadap kurikulum menjadi aspek penting, karena kurikulum berfungsi sebagai panduan dalam merancang proses pembelajaran yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Tidak kalah penting, guru juga harus menguasai metodologi pengajaran yang relevan, yang memungkinkan mereka untuk menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan inovatif. (Mia et al. 2023)

Dengan kombinasi pengetahuan tersebut di atas, seorang guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan akademis dan keterampilan siswa secara optimal.

2) Kemampuan mengajar

Kemampuan mengajar merupakan salah satu elemen penting dalam profesionalisme seorang guru. Kemampuan ini mencakup keterampilan untuk menyampaikan materi pelajaran secara efektif sekaligus menciptakan lingkungan belajar yang mendukung proses pembelajaran siswa. (Sutiono 2021)

Kemampuan mengajar mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru untuk merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif. Lebih dari sekadar menyampaikan informasi, kemampuan mengajar juga melibatkan upaya menanamkan nilai-nilai, sikap, dan keterampilan kepada siswa, sehingga pembelajaran tidak hanya bersifat kognitif tetapi juga membentuk karakter dan kepribadian siswa. (Naibaho et al. 2025)

Guru perlu menguasai keterampilan dasar mengajar, seperti merancang kegiatan pembelajaran yang menarik, menciptakan interaksi yang positif dengan siswa, dan mengelola lingkungan belajar yang kondusif untuk memastikan tujuan pembelajaran tercapai.(Ilyas 2022)

3) Adaptabilitas

Kemampuan adaptabilitas adalah salah satu elemen penting dalam profesionalisme seorang guru, yang mencerminkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan pendidikan.(Aslamiyah 2023)

Adaptabilitas adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan atau situasi tertentu. Dalam dunia pendidikan, adaptabilitas mencakup kemampuan guru untuk menghadapi berbagai perubahan, seperti penyesuaian terhadap kurikulum baru, perkembangan teknologi, maupun dinamika sosial siswa.(Khairun et al. 2024)

Kemampuan adaptabilitas memungkinkan guru untuk tetap relevan dan efektif dalam menyusun proses pembelajaran yang selaras dengan tuntutan dan perkembangan zaman.

b. Sikap profesionalisme guru

Sikap profesionalisme guru adalah perilaku, nilai, dan tanggung jawab yang mencerminkan komitmen seorang guru terhadap profesinya. Sikap ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga integritas moral, etika, dan dedikasi terhadap tugas-tugas pendidikan.(Usman 2023)

Sikap profesionalisme guru tercermin melalui pemahaman yang mendalam dan penerimaan penuh terhadap tanggung jawabnya, kemauan untuk bekerja sama dengan berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan, serta kemampuan untuk terus mengembangkan diri secara berkelanjutan.(Maharani et

al. 2023) Selain itu, sikap ini juga melibatkan penerapan kode etik profesi sebagai pedoman utama dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, sehingga dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang etis dan berkualitas. (Sihombing et al. 2025)

Jika seorang guru dapat menunjukkan bahwa mereka layak menjadi panutan atau teladan bagi orang-orang di sekitarnya, maka guru profesional akan memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat. (Usman 2023) Masyarakat pada umumnya akan menilai guru berdasarkan sikap dan perilaku sehari-hari, apakah ada hal yang layak untuk diteladani atau tidak. Meskipun perilaku guru selalu menjadi perhatian masyarakat, yang paling penting untuk diperhatikan adalah sikap guru yang memiliki kaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab profesinya. (Fitrah et al. 2025)

2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah langkah yang dilakukan peneliti dengan tujuan agar dapat mencari perbandingan serta mendapatkan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu ini juga dapat membantu peneliti untuk menentukan posisi penelitiannya di antara penelitian lain yang sudah ada, sekaligus menegaskan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan. Dalam konteks ini, peneliti menggunakan tesis dan jurnal yang telah disetujui serta dipublikasikan. Karya-karya tersebut memiliki keterkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia berbasis pesantren di dalam meningkatkan profesionalisme guru.

1. Nabila Hasanah, 2023 “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqoddimatul Akhlak Silo Jember”. Tesis UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memaparkan rekrutmen serta seleksi sumber daya pendidik, menjelaskan penempatan sumber daya pendidik, serta untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak. Metode kualitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, dengan jenis penelitiannya yaitu

penelitian lapangan, sumber data terdiri dari kepala madrasah, waka kurikulum, tenaga pendidik, dan tata usaha.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan guru dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga pengajar di lembaga atau madrasah. Jika lembaga memerlukan guru baru, maka akan ada perencanaan untuk membahas proses perekrutan yang sesuai dengan persetujuan Yayasan. Penempatan guru dilakukan oleh kepala madrasah setelah mendapatkan keputusan dari kepala Yayasan. Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, sekolah mengadakan pelatihan dan bimbingan teknis untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan guru, dengan harapan hal ini dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah.

Persamaan antara tesis yang ditulis oleh Nabila Hasah dan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah keduanya fokus pada pengembangan profesionalisme guru. Perbedaannya adalah tesis yang ditulis oleh Nabila Hasah lebih berfokus pada rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya pendidik, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada pengembangan SDM berbasis nilai spiritual pesantren.

2. Muhsim, Sulthan Syahril,A. Rifa'i Abun, 2024 "Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai – Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupatenogon Komerling Ilir)".

<https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/7448>

Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah yang berbasis pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru dilakukan melalui empat cara: pertama, meningkatkan kualifikasi akademik guru; kedua, melaksanakan program sertifikasi; ketiga, mengadakan pelatihan terintegrasi; dan keempat, melakukan supervisi. Keempat kompetensi guru di empat Madrasah Tsanawiyah telah meningkat secara signifikan berkat pengembangan keterampilan dan pengetahuan.

Persamaan antara artikel ini dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas manajemen SDM berbasis nilai spiritual, namun terdapat perbedaan yaitu artikel yang ditulis oleh Muhsim, Sulthan Syahril, dan A. Rifa'i Abun ini berfokus pada manajemen pembinaan SDM sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru.

3. Jauhar Fahmi Al-Faruqy, 2024 "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Profesionalisme Gurud SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo". Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan SDM dalam pengembangan profesionalisme guru, memaparkan dan menganalisis rekrutmen SDM dalam pengembangan profesionalisme guru, menjelaskan dan menganalisis pengembangan dan pelatihan SDM dalam pengembangan profesionalisme guru, mendeskripsikan dan menganalisis penilaian kinerja SDM dalam pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, Perencanaan sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik melalui proses pengawasan sekolah melalui forum partisipasi antara pihak sekolah, pengawas sekolah, orang tua, dan organisasi siswa. Rekrutmen sumber daya manusia dilaksanakan dengan runtut sesuai tahapan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan data bezetting sekolah. Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan optimal mengacu pada penentuan skala prioritas melalui raport mutu sekolah. Penilaian kinerja sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik secara sistematis dan berkesinambungan melalui proses penilaian yang melibatkan guru, pengawas, kepala sekolah dan tim supervisi sekolah.

Persamaan antara tesis yang ditulis oleh Jauhar Fahmi Al-Faruqy dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada topik yang dibahas yaitu manajemen SDM dan Profesionalisme guru, namun terdapat perbedaan yaitu Jauhar Fahmi Al-Faruqy ini tidak membahas mengenai peran dari nilai spiritual pesantren didalam penelitiannya.

4. Achmad Zainul Abidin, Subandi, Romlah, Syarif Maulidin, 2024 "Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Badar Lampung".

<https://ejournal.staidarussalamlampung.ac.id/index.php/assalam/article/view/734>

As-salam:jurnal studi hukum islam dan pendidikan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Falah dan bagaimana hal tersebut berkontribusi kepada meningkatnya kualitas pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif.

Penemuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islami seperti amanah, kafa'ah, musyawarah, ihsan, dan al-adl digunakan dalam proses pengambilan, seleksi, penilaian kinerja, dan kompensasi di pondok pesantren ini. Dalam proses rekrutmen, yang menjadi fokus adalah integritas moral dan kompetensi. Seleksi dilakukan melalui musyawarah untuk memastikan adanya keadilan dalam pengambilan keputusan. Penilaian kinerja mengutamakan niat dan keikhlasan, sedangkan kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, yaitu memastikan imbalan yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan.

Artikel yang ditulis oleh Achmad Zainul Abidin, Subandi, Romlah, dan Syarif Maulidin ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu kesamaan dalam topik Manajemen SDM khususnya di bidang pendidikan pesantren, Namun, artikel ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, yang lebih menekankan pada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan profesionalisme guru sedangkan artikel ini hanya berfokus pada manajemen SDM yang diterapkan di Pondok Pesantren Darul Falah.

5. Nurul Fadhlillah, Irnie Victorynie, 2025. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik di MTS. Annida Al Islamy Bekasi Timur"

<https://journal.almarhalah.ac.id/index.php/almarhalah/article/view/135>

Al Marhalah: jurnal pendidikan islam

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia karyawan di MTs Annida Al Islamy Bekasi Timur.

Fokusnya adalah untuk meningkatkan kemampuan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dengan meningkatkan keterampilan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pendidik mencakup beberapa dimensi, yaitu peningkatan kemampuan pedagogik, personal, sosial, dan profesional guru. Pengembangan tersebut dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan dan workshop, pendampingan dan bimbingan rohani, serta kegiatan sosial yang melibatkan peserta didik dan orang tua peserta didik. Selain itu, seluruh warga sekolah mengikuti pelatihan pengembangan kurikulum, pengembangan keprofesian berkelanjutan, workshop teknologi pendidikan, serta upaya pembinaan, motivasi, dan penghargaan kepada guru teladan. Selain itu, diberikan pula beasiswa penuh kepada putra-putri pendidik di MTs Annida Al Islamy Bekasi Timur.

Artikel ini memiliki kesamaan topik dengan penelitian penulis yaitu Pengembangan SDM tenaga pendidik atau guru namun artikel ini berfokus pada strategi pengembangan SDM di MTs. Annida Al Islamy Bekasi Timur sedangkan penelitian penulis berfokus pada pengembangan SDM berbasis spiritual pesantren.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tuhun, dan Judul	Link Artikel Ojs, Nama Jurnal/Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Nabila Hasanah, 2023 Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Mengembangkan Profesionalisme Gurudi Madrasah Tsanawiyah Muqoddimatul Akhlak Silo Jember.	Tesis UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember	untuk memaparkan rekrutmen serta seleksi sumber daya pendidik, menjelaskan penempatan sumber daya pendidik, serta untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak.	Metode kualitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, dengan jenis penelitian yaitu penelitian lapangan.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perekrutan guru dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan tenaga pengajar di lembaga atau madrasah. Jika lembaga memerlukan guru baru, maka akan ada perencanaan untuk membahas proses perekrutan yang sesuai dengan persetujuan Yayasan. Penempatan guru dilakukan oleh kepala madrasah setelah mendapatkan keputusan dari kepala Yayasan. Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, sekolah mengadakan pelatihan dan bimbingan teknis untuk meningkatkan potensi dan pengetahuan guru, dengan harapan hal ini dapat memberikan dampak	sama-sama meneliti tentang pengembangan profesionalisme guru	tesis yang ditulis oleh Nabila Hasanah lebih berfokus pada rekrutmen dan seleksi serta penempatan sumber daya pendidik, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada pengembangan SDM berbasis nilai spiritual pesantren.

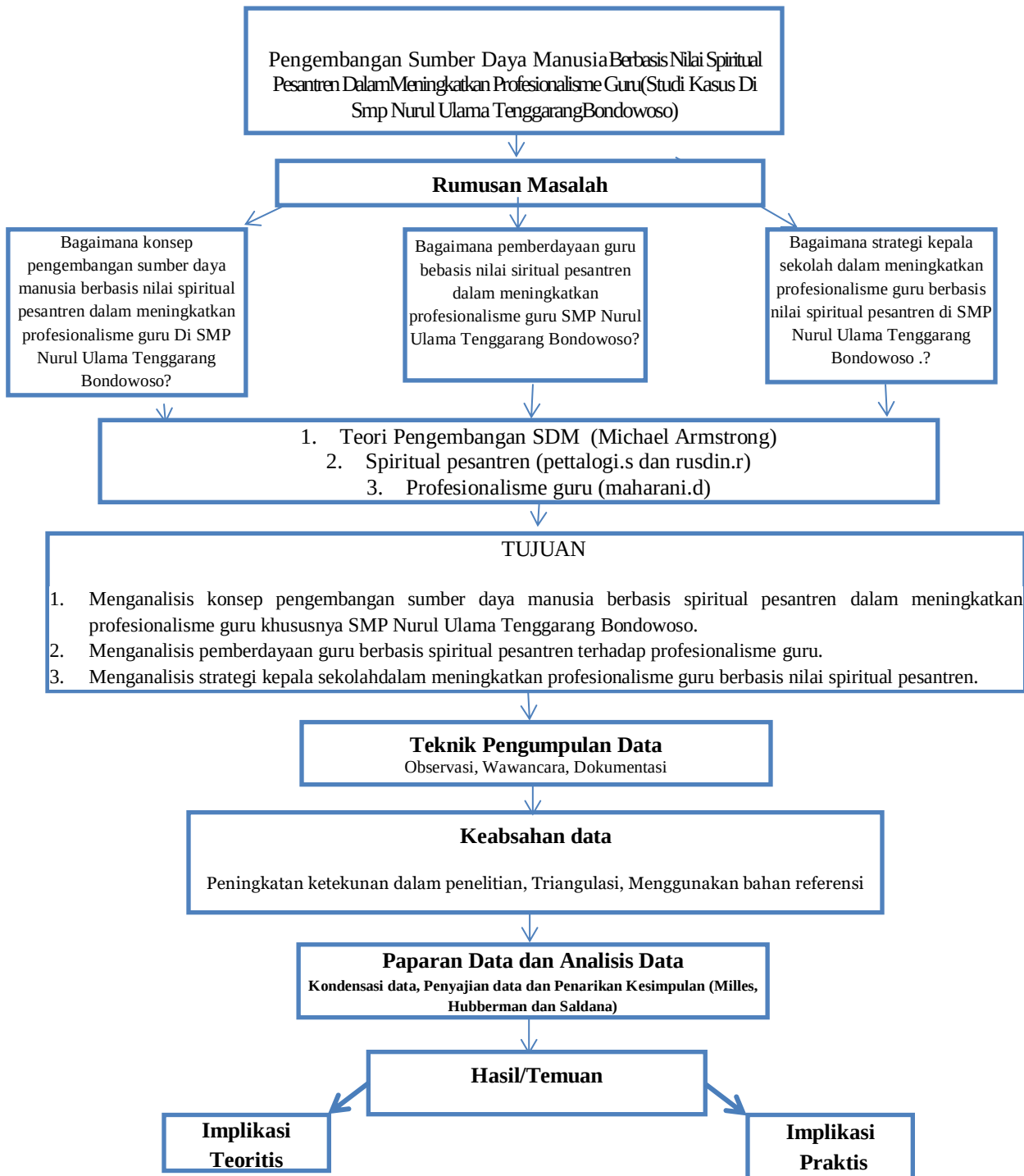
					positif bagi kemajuan sekolah.		
2	Muhsim, Sulthan Syahril,A. Rifa'i Abun, 2024 Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai – Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupaten Komerling Ilir).	https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/7448 Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam.	Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru di Madrasah Tsanawiyah yang berbasis pesantren	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru dilakukan melalui empat cara: pertama, meningkatkan kualifikasi akademik guru; kedua, melaksanakan program sertifikasi; ketiga, mengadakan pelatihan terintegrasi; dan keempat, melakukan supervisi. Keempat kompetensi guru di empat Madrasah Tsanawiyah telah meningkat secara signifikan berkat pengembangan keterampilan dan pengetahuan.	sama-sama membahas manajemen SDM berbasis nilai spiritual	artikel yang ditulis oleh Muhsim, Sulthan Syahril, dan A. Rifa'i Abun ini berfokus pada manajemen pembinaan SDM sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru
3	Jauhar Fahmi Al-Faruqy, 2024 Manajemen	Tesis Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan SDM dalam pengembangan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan deskriptif.	Perencanaan sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik melalui proses pengawasan sekolah melalui forum	Persamaan antara tesis yang di tulis oleh Jauhar Fahmi Al-	perbedaannya yaitu Jauhar Fahmi Al-Faruqy tidak

	n Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Profesionalisme Gurud SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo		profesionalisme guru,memaparkan dan menganalisis rekrutmen SDM dalam pengembangan profesionalisme guru, menjelaskan dan menganalisis pengembangan dan pelatihan SDM dalam pengembangan profesionalisme guru, mendeskripsikan dan menganalisis penilaian kinerja SDM dalam pengembangan profesionalisme guru.		partisipasi antara pihak sekolah, pengawas sekolah, orang tua, dan organisasi siswa.Rekrutmen sumber daya manusia dilaksanakan dengan runtut sesuai tahapan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan data bezetting sekolah.Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan optimal mengacu pada penentuan skala prioritas melalui raport mutu sekolah.Penilaian kinerja sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik secara sistematis dan berkesinambungan melalui proses penilaian yang melibatkan guru, pengawas, kepala sekolah dan tim supervisi sekolah.	Faruqy dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada topik yang di bahas yaitu manajemen SDM dan Profesionalisme guru	membahas mengenai peran dari nilai spiritual pesantren didalam penelitiannya.
4	Achmad Zainul Abidin, Subandi, Romlah, Syarif Maulidin, 2024 "Manajeme	https://ejournal.staidarussalamlampung.ac.id/index.php/assalam/article/view/734 As-salam:jurnal studi hukum	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Falah dan bagaimana hal tersebut berkontribusi kepada meningkatnya kualitas pendidikan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif	Penemuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islami seperti amanah, kafa'ah, musyawarah, ihsan, dan al-adl digunakan dalam proses pengambilan, seleksi, penilaian kinerja,	kesamaan dalam topik Manajemen SDM khususnya di bidang pendidikan pesantren	PEnelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada pengembangan SDM dan

	n Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Badar Lampung”.	islam dan pendidikan			dan kompensasi di pondok pesantren ini		peningkatan profesionalisme guru sedangkan artikel ini hanya berfokus pada manajemen SDM yang diterapkan di Pondok Pesantren Darul Falah.
5	Nurul Fadlillah, Irnie Victorynie, 2025. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidikdi MTS. Annida Al Islamy Bekasi Timur”	https://journal.almarhalah.ac.id/index.php/almarhalah/article/view/135 Al Marhalah: jurnal pendidikan islam	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia karyawan di MTs Annida Al Islamy Bekasi Timur	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pendidik mencakup beberapa dimensi, yaitu peningkatan kemampuan pedagogik, personal, sosial, dan profesional guru. Pengembangan tersebut dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan dan workshop, pendampingan dan bimbingan rohani, serta kegiatan sosial yang melibatkan peserta didik dan orang tua peserta didik. Selain itu, seluruh warga sekolah mengikuti pelatihan pengembangan	Artikel ini memiliki kesamaan topik dengan penelitian penulis yaitu Pengembangan SDM tenaga pendidik atau guru	artikel ini berfokus pada strategi pengembangan SDM di MTs. Annida Al Islamy Bekasi Timur sedangkan penelitian penulis berfokus pada pengembangan SDM berbasis spiritual pesantren.

					kurikulum, pengembangan keprofesian berkelanjutan, workshop teknologi pendidikan, serta upaya pembinaan, motivasi, dan penghargaan kepada guru teladan. Selain itu, diberikan pula beasiswa penuh kepada putra-putri pendidik di MTs Annida Al Islamy Bekasi Timur		
--	--	--	--	--	--	--	--

2.3 Alur Pikir Peneliti



Gambar 2.1 Alur pikir penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan desain penelitian studi kasus.(Al Rosid et al. 2024) Dalam penelitian kualitatif, penekanan lebih besar diberikan pada peristiwa yang terjadi secara alami atau dalam konteks dunia nyata. Data yang dikumpulkan terdiri dari informasi kualitatif, yang disampaikan dalam gaya deskriptif atau naratif, terdiri dari kata-kata dan tidak numerik atau nominal.(Miles et al. 2019) Dengan menggunakan metode statistik, penelitian kualitatif menghasilkan wawasan yang tidak dapat diperoleh sebelumnya. Ini memungkinkannya menjelaskan berbagai aspek kehidupan masyarakat, konteks sejarah, pola perilaku, dinamika organisasi, gerakan sosial, dan banyak lagi.(Jhon w.creswell 20117)

Pendekatan kualitatif dipergunakan untuk menganalisa terkait pengembangan sumber daya manusia berbasis spiritual pesantren sebagai upaya dalam peningkatan profesionalisme guru. Pendekatan ini diterapkan oleh peneliti untuk memahami lebih dalam berbagai temuan di lapangan, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar utama dalam mengidentifikasi permasalahan yang diteliti terkait objek penelitian, yaitu SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso, yang beralamatkan di Dusun Lumbung Desa Bataan Rt.22 Rw.07 Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso Jawa Timur. Memilih lokasi tersebut dengan alasan bahwa SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso merupakan sekolah berbasis pesantren dibawah naungan yayasan Nurul Ulama, dimana yayasan tersebut dirasa memiliki keunikan dan keunggulan dalam bidang manajemen SDM salah satu contoh yang mencolok adalah bahwa setiap guru atau pengajar di lingkungan yayasan tersebut haruslah lulusan dari sebuah pondok pesantren yang berideologi Nahdlatul Ulama dan setiap pengajar di lingkungan yayasan tersebut harus mengikuti seluruh kegiatan ke-NU-an dan kegiatan-kegiatan spiritual keagamaan lainnya di yayasan Nurul Ulama.

3.3 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti merupakan instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Peneliti hadir secara langsung di lapangan untuk mengamati, mewawancarai, dan berinteraksi dengan informan guna memperoleh data yang mendalam dan bermakna sesuai dengan fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti melakukan pengumpulan data di lingkungan SMP Nurul Ulama Tenggara Bondowoso dengan menjalin komunikasi yang baik serta membangun kepercayaan dengan para informan, seperti kepala sekolah, kepala yayasan, guru, dan tenaga kependidikan.

Kehadiran peneliti bersifat partisipatif pasif, yaitu peneliti terlibat dalam konteks sosial yang sedang diteliti dengan cara mengamati secara langsung aktivitas yang berlangsung, namun tidak secara aktif mempengaruhi jalannya kegiatan yang diamati. Peneliti menjaga posisi sebagai pengamat yang reflektif dan terbuka, namun tetap menjaga jarak objektif agar tidak mencampuri proses-proses yang sedang berlangsung dalam lingkungan pesantren-sekolah. Pendekatan ini dilakukan untuk menjaga validitas interaksi antara peneliti dan informan serta meminimalisasi bias, sehingga data yang diperoleh bersifat alamiah (naturalistic) dan autentik sesuai dengan realitas sosial yang terjadi di lapangan.

3.4 Subjek Penelitian

Penentuan informan di dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan subjek penelitian yang didasarkan pada kriteria atau pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini mencakup individu yang dianggap memiliki pengetahuan yang paling relevan atau mendalam mengenai data atau informasi yang diperlukan. Selain itu, individu tersebut mungkin memiliki posisi atau otoritas yang dapat memudahkan peneliti dalam mengeksplorasi objek atau situasi sosial yang sedang diteliti. Dengan demikian, sumber informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah SMP Nurul Ulama Tenggarang: Zainul Haq S.Pd.I.

Dipilih karena memiliki peran sentral dalam pengambilan kebijakan sekolah.

2. Dewan Guru SMP Nurul Ulama Tenggarang : Nazil Faradesi S.E.

Dipilih karena sebagai bagian dari pelaksana kegiatan pembelajaran sekaligus objek pengembangan SDM.

3. Ketua Yayasan Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso: Dr. KH. Alvan Fathony M.H.I.

Dipilih karena memiliki posisi sebagai pengarah kebijakan lembaga secara umum dan memiliki peran dalam menjembatani antara nilai-nilai pesantren dan sistem pendidikan formal.

3.5 Data dan Sumber Data

Data ucapan dan data kegiatan dan aktivitas adalah dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Ucapan dikumpulkan dari informan, dan data kegiatan dan aktivitas dikumpulkan melalui observasi. Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Sumber primer terdiri dari informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yang terkait dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, data primer diambil dari informan yang berhubungan dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama Tenggarang, yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru di lembaga tersebut.

Selain data primer, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder, yaitu informasi tambahan atau pendukung yang diperoleh dari sumber lain. Data sekunder ini merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain, sehingga sifatnya tidak langsung. Data tersebut mencakup hasil observasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan profil SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso, aktivitas guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, administrasi pendidikan, serta aspek-aspek lain yang relevan.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang diambil oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono 2020) Penelitian ini menerapkan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen.

1. Wawancara mendalam

Wawancara dilakukan secara langsung dengan sumber data tanpa adanya perantara, baik untuk mendapatkan informasi mengenai identitas sumber data maupun hal-hal yang berkaitan dengannya, dengan tujuan mengumpulkan data penelitian. Dalam proses wawancara, peneliti tidak hanya membawa instrumen sebagai panduan, tetapi juga dapat menggunakan alat bantu untuk memastikan kelancaran pelaksanaannya. Selain itu, pewawancara harus memahami keadaan agar dapat memilih waktu dan tempat yang tepat untuk melaksanakan wawancara. (Umar Sidiq et al. 2019)

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode wawancara semi-terstruktur yang memberikan lebih banyak kebebasan dan fleksibilitas selama prosesnya. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengeksplorasi permasalahan dengan cara yang lebih terbuka, sehingga peneliti dapat memperoleh pendapat dan ide dari informan secara lebih mendalam.

2. Observasi Partisipan

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas yang sedang berlangsung dalam penelitian. Metode ini digunakan ketika penelitian tentang perilaku objek, proses kerja, fenomena, peristiwa, atau hal lain yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti. Dalam praktik observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Karena pengamatan dilakukan secara langsung, jumlah responden biasanya tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit. (Umar Sidiq et al. 2019)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi partisipatif dengan jenis partisipasi pasif. Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang diamati, tetapi tidak secara aktif berpartisipasi dalam aktivitas informan yang menjadi objek penelitian. Dengan demikian, peneliti bersifat pasif, yaitu hadir di lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan tanpa ikut serta secara langsung dalam kegiatan

tersebut. Peneliti hanya terlibat secara fisik di tempat penelitian, namun tidak berperan aktif dalam aktivitas yang dilakukan oleh subjek, seperti kegiatan di SMP Nurul Ulama. Observasi ini bertujuan untuk mengumpulkan data terkait aktivitas guru dalam proses pembelajaran serta pelaksanaan kegiatan sekolah berbasis nilai spiritual pesantren yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

3. Studi dokumen

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berfokus pada subjek penelitian melalui analisis dokumen daripada langsung pada subjek. Arsip, surat-menyurat, rekaman gambar, atau barang bersejarah adalah contoh catatan tertulis tentang peristiwa tertentu. Namun, perlu diingat bahwa kredibilitas tidak sama untuk semua dokumen. Sebagai contoh, gambar seringkali tidak sepenuhnya menunjukkan situasi sebenarnya karena bisa jadi dibuat dengan tujuan tertentu.(Umar Sidiq et al.2019)

Dokumentasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini termasuk foto, rekaman, dan arsip dari SMP Nurul Ulama yang berhubungan dengan strategi pengembangan SDM dan pemberdayaan guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama.

3.7 Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data hasil penelitian harus memenuhi kriteria utama, yaitu validitas, reliabilitas, dan objektivitas. Untuk menguji kredibilitas atau tingkat kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif, beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi peningkatan ketekunan selama proses penelitian, penerapan triangulasi, serta memanfaatkan bahan referensi sebagai pendukung.(Sugiyono 2020)

Keabsahan data dalam penelitian ini akan diperiksa dengan menggunakan metode yang ditentukan sebagai berikut:

1. Peningkatan ketekunan dalam penelitian

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan yang mendalam, cermat, dan berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, data serta urutan peristiwa dapat dicatat dengan tepat dan teratur. Ketekunan juga memungkinkan peneliti untuk memverifikasi kembali apakah data yang diperoleh sudah benar atau terdapat kesalahan, serta

memberikan deskripsi yang lebih rinci dan sistematis mengenai apa yang diamati.(Sugiyono 2020) Dalam penelitian ini, ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara mengamati secara cermat dan berkelanjutan terhadap pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren, yang dikaitkan dengan peningkatan profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah metode untuk memverifikasi data dengan memanfaatkan berbagai sumber, teknik, dan waktu pengumpulan data. Salah satu bentuk triangulasi yang sering digunakan adalah membandingkan data dari sumber lain. Dalam praktiknya, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan data dari observasi atau dokumentasi yang relevan dengan fokus dan subjek penelitian.(Sugiyono 2020)

Dalam studi ini, peneliti menerapkan dua jenis teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber informasi untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data. Di sisi lain, triangulasi metode melibatkan penggunaan berbagai cara pengumpulan data, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, untuk memverifikasi informasi yang sama dari perspektif yang berbeda.

Penggunaan kedua jenis triangulasi ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan relevansi data yang diperoleh, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan menggabungkan berbagai sumber dan teknik, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak hanya akurat tetapi juga mencerminkan realitas yang sebenarnya.(Umar Sidiq et al. 2019)

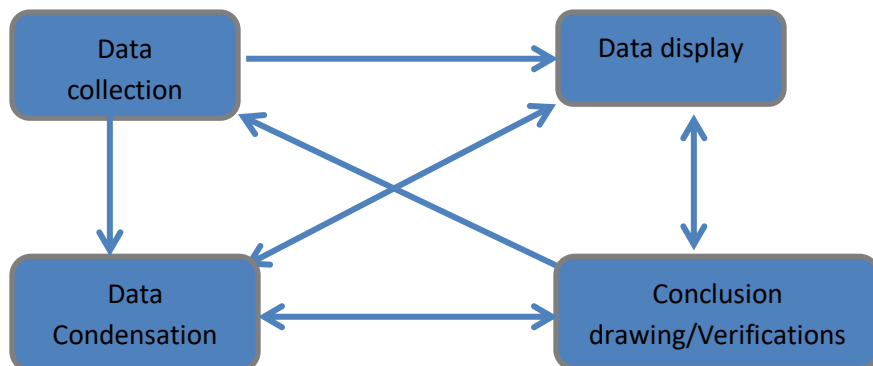
3. Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi membantu peneliti memastikan bahwa informasi benar. Dengan menggunakan alat bantu seperti kamera dan perekam suara, data dari wawancara dengan informan dalam penelitian ini didukung. Selain itu, foto yang diambil selama proses observasi memperkuat data observasi yang mencakup interaksi antar individu dan gambaran kondisi lokasi penelitian.(Sugiyono 2020) Dengan melengkapi data

menggunakan foto atau dokumen autentik, hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya dan memiliki tingkat pertanggungjawaban yang lebih tinggi.

3.8 Analisis Data

Setelah data penelitian berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah mengolah data tersebut melalui proses analisis, deskripsi, dan penarikan kesimpulan berdasarkan uraian kata serta kalimat yang sistematis. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis data kualitatif, karena data yang diperoleh berupa informasi deskriptif. Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data. Seperti yang dijelaskan oleh Miles, Huberman, and Saldaña 2019, analisis data kualitatif melibatkan tiga tahapan utama yang berlangsung secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: Data Condensation, Data Display, dan Conclusion Drawing/Verifications.



Gambar:3.1 Analisis Model Milles, Hubberman dan Saldana

1. Data Collection

Data mentah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai spiritual pesantren dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama Tenggara diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data tersebut memiliki keterkaitan erat dengan proses analisis, karena mencakup tahapan pemilihan, pemusatan

perhatian, penyederhanaan, hingga pengabstraksian informasi dari berbagai sumber.

Tujuan dari analisis terhadap data yang telah dikumpulkan adalah untuk mengidentifikasi dan merumuskan aspek-aspek utama dari konsep, implementasi, dan strategi pengembangan SDM yang dijalankan oleh kepala sekolah dan pihak sekolah lainnya, khususnya dalam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual pesantren ke dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam dan menyeluruh tentang bagaimana nilai spiritual pesantren menjadi landasan penting dalam proses pengembangan kualitas guru di lingkungan SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso.

2. Data Condensation

Kondensasi data merupakan suatu proses yang melibatkan pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data dari berbagai sumber, seperti catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris lainnya. Proses ini bertujuan untuk menyusun data menjadi lebih terorganisir dan padat tanpa mengurangi esensi atau makna dari informasi yang terkandung di dalamnya. (Miles et al. 2019)

Dalam konteks penelitian ini, kondensasi data dilakukan setelah peneliti mengumpulkan data melalui wawancara. Data yang diperoleh, termasuk transkrip wawancara, kemudian dipilah dan disusun untuk mengidentifikasi fokus penelitian yang relevan. Dengan cara ini, peneliti dapat menyederhanakan data yang kompleks menjadi informasi yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Proses ini tidak hanya membantu dalam memahami data secara lebih mendalam tetapi juga mempermudah langkah-langkah analisis berikutnya.

3. Data Display

Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, matriks, grafik, bagan, atau jaringan. (Sugiyono 2020) Penyajian data ini dirancang untuk menyusun informasi secara sistematis dan terorganisir. Dengan menyusun display data secara terstruktur, peneliti

dapat lebih mudah memahami situasi yang sedang terjadi dan merencanakan langkah atau tindakan berikutnya berdasarkan pemahaman tersebut. Sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengembangan SDM berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama.

4. Conclusion Drawing/Verification

Data yang telah disajikan selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan dan menjalani proses verifikasi. Kesimpulan awal yang diperoleh bersifat sementara dan dapat berubah seiring dengan ditemukannya bukti baru yang lebih kuat dan relevan pada tahap penelitian selanjutnya. Namun, jika kesimpulan awal tersebut didukung oleh bukti yang valid, konsisten, dan dapat dipercaya, maka kesimpulan itu akan terus diverifikasi hingga peneliti dapat memastikan bahwa hasil akhirnya kredibel dan valid. Proses ini memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan benar-benar didasarkan pada data yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan. (Sugiyono 2020)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

SMP Nurul Ulama tenggarang, yang berdiri sejak tahun 2007 merupakan sebuah lembaga pendidikan swasta di bawah pembinaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, riset dan teknologi. berdiri tegak di Desa Bataan, Kecamatan Tenggarang, Kabupaten Bondowoso, Provinsi Jawa Timur. Dengan NPSN 20554358, sekolah ini telah menjadi bagian penting dari masyarakat setempat dalam mencetak generasi muda yang cerdas dan berakhlak mulia.

Keberhasilan proses pembelajaran tidak lepas dari peran para pengelola sekolah yang berdedikasi. Saat ini, SMP Nurul Ulama dipimpin oleh Kepala Sekolah Zainul Haq, yang telah membawa berbagai inovasi demi peningkatan mutu pendidikan. Dalam pengelolaan sistem administrasi dan data sekolah, peran operator sekolah, yaitu Robi Gusdiantoro, juga sangat penting dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional.

SMP Nurul Ulama beroperasi dengan waktu penyelenggaraan pada pagi hari selama 6 hari dalam seminggu. Komitmen sekolah terhadap kualitas pendidikan tercermin dari akreditasi B yang diraih pada tanggal 8 Desember 2021, berdasarkan SK Akreditasi 1347/BAN-SM/SK/2021.

Jumlah tenaga pendidik di sekolah ini adalah 21 orang guru yang terdiri dari 15 orang guru tetap dan 6 orang guru tidak tetap, seluruh guru di SMP Nurul Ulama merupakan guru honorer yang di gaji langsung oleh yayasan. Guru-guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Namun, seluruh guru berada dalam naungan lingkungan pesantren yang menekankan pentingnya nilai spiritual dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam proses pembelajaran.

SMP Nurul Ulama memiliki total 84 siswa yang terdiri dari 39 siswa laki-laki dan 45 siswa perempuan, di mana siswa perempuan lebih banyak dari siswa laki-laki.

4.2 Verifikasi Data Lapangan

Penelitian ini menggali data melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait (kepala sekolah, guru, dan pengurus yayasan), serta studi dokumentasi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual pesantren tidak hanya menjadi identitas lembaga, tetapi juga menjadi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama.

4.2.1 Konsep Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis atau akademik, tetapi juga pada pembinaan moral, spiritual, dan karakter. Di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso, konsep ini dijalankan melalui internalisasi nilai-nilai pesantren yang telah menjadi budaya institusional.

Nilai-nilai spiritual pesantren merupakan fondasi utama dalam sistem pendidikan dan pengembangan SDM di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso. Sebagai sekolah yang bernaung di bawah yayasan berbasis pesantren, nilai-nilai ini tidak hanya menjadi bagian dari pembelajaran keagamaan, tetapi juga menjiwai seluruh aktivitas sekolah, mulai dari pola pikir, etos kerja, hingga pengambilan kebijakan manajerial. Beberapa nilai utama yang berhasil diidentifikasi dari hasil observasi dan wawancara antara lain:

1. Ikhlas

Nilai ikhlas menjadi pondasi utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari guru. Ikhlas dipahami sebagai ketulusan dalam bekerja semata-mata karena Allah SWT, tanpa berharap imbalan materi atau pujian.



Gambar 4.1 proses KBM

Nilai ikhlas dibentuk melalui proses pembiasaan dan keteladanan. Di sekolah ini, guru tidak hanya diminta menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga untuk menanamkan keikhlasan dalam proses pembelajaran dengan tidak membedakan siswa, sabar dalam mendidik, dan tetap mengajar meski dalam kondisi terbatas.

2. Tawadhu'

Sikap tawadhu' ditanamkan sejak guru bergabung di sekolah. Rendah hati dalam konteks ini bermakna tidak merasa lebih tinggi daripada orang lain meskipun memiliki pengetahuan atau pengalaman lebih.

Kepala sekolah, Bapak Zainul Haq menjelaskan:

“saat rapat bulanan saya selalu mengingatkan pada seluruh dewan guru agar tidak pernah merasa angkuh dan paling benar sendiri, apalagi sampai merendahkan siswa atau guru lain.” (wawancara 20 mei 2025)



Gambar 4.2 wawancara dengan kepala sekolah

Sikap ini diwujudkan dalam hubungan antarguru, antara guru dan siswa, serta antara guru dengan wali murid. Dalam pembelajaran, guru selalu membuka ruang dialog, tidak memaksakan kehendak, dan memberi ruang siswa untuk bertanya dan berkembang.

3. Disiplin Ibadah

Salah satu nilai yang paling nyata dalam kehidupan sekolah adalah pembiasaan ibadah. Kegiatan ibadah menjadi bagian dari rutinitas harian, antara lain:

- a. Salat Dhuha berjamaah setiap pagi sebelum pelajaran
- b. Pembacaan yasin dan istigosah sebelum pembelajaran
- c. Maulid Nabi dan pengajian rutin bulanan



Gambar 4.3 pembacaan yasin dan istigosah

Ibu Nazil (guru IPS) menyatakan:

“saya rasa rutinitas keagamaan yang biasa kita lakukan di lingkungan sekolah ini membuat guru-guru menjadi lebih disiplin waktu, serta anak-anak juga ikut terbiasa disiplin, karena mereka lihat gurunya juga ikut salat berjamaah, ikut yasinan.” (wawancara 20 mei 2025)



Gambar 4.4 wawancara dengan ibu nazil (guru IPS)

Disiplin ibadah di lingkungan sekolah ini juga menjadi tolok ukur kedisiplinan secara umum. Guru yang tepat waktu dalam salat biasanya juga tepat waktu dalam mengajar dan tugas administrasi.

4. Tanggung jawab moral

Guru di SMP Nurul Ulama tidak hanya dilihat dari sisi keilmuan dan keterampilan mengajarnya, tetapi juga dari tanggung jawab moral terhadap siswa dan lingkungan. Ibu Nazil (guru IPS) menuturkan:

“Setiap guru harus merasa bertanggung jawab pada moral para siswa bukan hanya menyampaikan pelajaran saja” (wawancara 20 mei 2025)

Nilai tanggung jawab ini diwujudkan dalam sikap peduli guru terhadap perkembangan karakter siswa, baik di dalam maupun di luar kelas.

Nilai-nilai spiritual tersebut secara sistemik diintegrasikan dalam kegiatan sekolah. Tidak hanya dalam pembelajaran, tetapi juga dalam pendekatan manajemen SDM, evaluasi guru, dan interaksi sosial. Dengan demikian, nilai-nilai spiritual pesantren tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi ruh yang menggerakkan keseluruhan sistem pendidikan di SMP Nurul Ulama.

4.2.2 Implikasi Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama membawa implikasi yang tidak hanya bersifat teknis dan fungsional, tetapi juga menyentuh aspek yang lebih mendasar dan substansial dalam dunia pendidikan, yaitu pembentukan karakter dan kesadaran moral sebagai pendidik. Pendekatan ini terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru, baik dalam dimensi kompetensi, sikap kerja, maupun integritas spiritual.

Secara umum, profesionalisme guru dalam konteks pendidikan sering kali didefinisikan dalam batas-batas formal seperti penguasaan materi ajar, keterampilan mengelola kelas, kemampuan merancang pembelajaran, dan partisipasi dalam pengembangan profesi. Namun, dalam konteks pesantren, profesionalisme tidak hanya diukur dari kecakapan teknis tersebut, melainkan juga dari nilai-nilai spiritual yang menjwai seluruh aktivitas mengajar dan membina. Hal ini mencerminkan bahwa pengembangan SDM guru berbasis nilai-nilai pesantren menempatkan *spiritualitas* sebagai landasan fundamental dalam membentuk perilaku profesional guru.

Nilai-nilai inti pesantren seperti ikhlas, tawadhu', khidmah, sabar, dan istiqamah menjadi pilar utama dalam membentuk etos kerja guru. Implikasi dari pendekatan ini dapat dikelompokkan dalam beberapa aspek berikut:

1. Implikasi terhadap Etos Kerja dan Komitmen Profesional

Penguatan nilai-nilai spiritual dalam pengembangan SDM guru membawa dampak nyata terhadap peningkatan etos kerjadan komitmen profesional. Di SMP Nurul Ulama, guru

tidak lagi memandang tugas mengajar sebagai rutinitas administratif semata, melainkan sebagai ibadah yang mulia dan amanah yang harus dijaga. Nilai ikhlas, yang menjadi ruh utama pesantren, menjadikan guru bekerja tanpa pamrih, tidak berorientasi pada imbalan materi, melainkan pada keberkahan dan kemaslahatan peserta didik.

Etos kerja guru yang terbentuk dari nilai spiritual terlihat dari disiplin waktu, kesiapan mengajar, kesabaran dalam mendampingi siswa, dan kesediaan untuk terus belajar dan memperbaiki diri. Bahkan dalam kondisi sarana prasarana yang terbatas, mereka tetap konsisten menjalankan tanggung jawab dengan sepenuh hati.

Komitmen profesional ini tumbuh karena adanya kesadaran bahwa menjadi guru adalah bagian dari *khidmah* kepada umat dan jalan pengabdian kepada Allah SWT. Sebagaimana disebut dalam Al-Qur'an:

"Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin..."

(QS. At-Taubah: 105)



Gambar 4.5 rutinan malam sabtu wage

"Pengajian ini sangat penting bagi guru-guru di lingkungan yayasan nurul ulama karena dengan ini mereka akan di beri pengetahuan terkait kedisiplinan dan

akhlak yang baik sebagai seorang guru” ungkap Bapak KH. Alvan Fathoni, selaku kepala yayasan nurul ulama. (wawancara 24 mei 2025)



Gambar 4.6 wawancara dengan Kh.Alvan fathoni

2. Implikasi terhadap Integritas dan Keteladanan

Salah satu dimensi penting dalam profesionalisme guru adalah integritas, yang dalam konteks pesantren dipahami sebagai kesatuan antara niat, ucapan, dan perbuatan yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Nilai tawadhu', amanah, jujur, dan istiqamah yang diajarkan dalam pesantren menjadikan guru memiliki konsistensi moral dalam melaksanakan tugasnya.

Guru tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu, tetapi juga menjadi teladan akhlak (uswah hasanah) bagi siswa. Keteladanan ini tercermin dalam sikap rendah hati, kedisiplinan dalam bersikap, dan kemampuan menunjukkan empati kepada peserta didik. Mereka mengajarkan sabar bukan hanya melalui teori, tetapi melalui contoh hidup. Dalam hadis Rasulullah ﷺ disebutkan:

"Sebaik-baik kalian adalah yang paling baik akhlaknya." (HR. Bukhari dan Muslim)

Dengan demikian, guru bukan hanya menjadi penyampai pengetahuan (mu'allim), tetapi juga pembina karakter (murabbi) yang memberikan pengaruh mendalam dalam kehidupan peserta didik.



Gambar 4.7 evaluasi dan uji kompetensi guru

“Kami tidak ingin guru-guru merasa diawasi untuk dihukum. Tapi diawasi agar dibina. Kalau ada yang lalai dan sering meninggalkan sholaqt berjamaah, misalnya, kami dekati secara halus. Dan kami terus berusaha memberi contoh dengan terlebih dahulu melaksanakansetia kegiatan dengan disilin, Ini cara pesantren mendidik guru,” jelas Bapak KH. Alvan Fathoni kepala yayasan nurul ulama. (wawancara 24 mei 2025)

3. Implikasi terhadap Pembentukan Budaya Sekolah Islami

Salah satu kekuatan utama dari lembaga pendidikan yang berbasis pesantren adalah kemampuannya membangun dan mempertahankan budaya sekolah yang religius dan berjiwa Islami. Guru, sebagai ujung tombak implementasi nilai, memiliki peran strategis dalam menumbuhkan budaya tersebut.

Budaya sekolah di SMP Nurul Ulama tidak hanya ditunjukkan melalui atribut luar, seperti pakaian atau simbol keislaman, tetapi melalui kebiasaan dan tata kehidupan sehari-hari yang diwarnai oleh nilai-nilai seperti disiplin shalat berjamaah, mujahadah bersama, tadarus Al-Qur'an, pembiasaan adab Islami dalam berkomunikasi, serta penguatan nilai kebersamaan.

Guru menjadi agen utama dalam membentuk dan memelihara budaya tersebut. Nilai ukhuwah (persaudaraan),

saling menghormati, dan gotong royong menjadi praktik harian, bukan hanya slogan. Dengan ini, siswa tidak hanya tumbuh dalam aspek akademik, tetapi juga dalam suasana spiritual dan sosial yang sehat, membentuk identitas diri yang kuat sebagai generasi Islami.

4.2.3 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk budaya profesionalisme di lingkungan sekolah. Di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berpadu erat dengan nilai-nilai spiritual pesantren yang menjadi ruh dari sistem pendidikan di sekolah ini.

Berikut beberapa strategi utama yang diterapkan kepala sekolah:

1. Kepemimpinan keteladanan (uswah hasanah)

Kepala sekolah tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga menjadi teladan dalam ibadah, kedisiplinan, etos kerja, dan sikap spiritual. Keteladanan ini menjadi inspirasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan.

“Kepala sekolah di sini itu lebih sering memberi contoh daripada memerintah. Beliau itu selalu hadir awal, aktif dalam kegiatan yasinan dan shalat berjamaah, jadi kita malu sendiri kalau sampai absen atau telat,” (kutipan informan: p.iqbal Guru Mtk, wawancara 24 April 2025).



Gambar 4.8 wawancara dengan Bapak Iqbal guru MTK

2. Pembinaan rutin dan monitoring kedisiplinan

Kepala sekolah menyelenggarakan kegiatan pembinaan rutin dalam bentuk pengajian, motivasi kerja, serta pertemuan khusus yang membahas perbaikan sikap dan semangat pengabdian. Pembinaan tidak bersifat menggurui, tetapi dialogis dan menekankan nilai-nilai ukhuwah Islamiyah

3. Penguatan Nilai Spiritual melalui Kegiatan Kolektif

Beberapa kegiatan seperti shalat Dhuha bersama, pembacaan yasin di pagi hari, dan kultum pagi tidak hanya diarahkan kepada siswa, tetapi juga melibatkan guru. Strategi ini menjadi sarana pembinaan spiritual sekaligus memperkuat kebersamaan dalam lingkungan kerja.



Gambar 4.9 kultum pagi untuk guru dan siswa

4. Sistem Penilaian yang Menghargai Etos Kerja dan Akhlak

Kepala sekolah menerapkan penilaian guru yang mencakup aspek spiritual dan moral, selain aspek kinerja akademik. Guru yang menunjukkan loyalitas, kesabaran, dan akhlak terpuji diberi apresiasi secara terbuka atau melalui pengangkatan dalam posisi strategis internal.

5. Pendekatan Personal dan Kekeluargaan

Sebagai bagian dari kultur pesantren, kepala sekolah lebih mengedepankan pendekatan personal kepada guru. Ketika ada guru yang mengalami penurunan semangat

kerja, kepala sekolah berperan sebagai pembimbing spiritual dan psikologis, bukan sekadar evaluator.

Bapak iqbal salah seorang guru bercerita:

"Dulu saya pernah beberapa hari datang terlambat karena ada permasalahan keluarga, lalu pak haq (sapaan akrab bapak kepek) datang langsung ke saya bukan untuk menegur tapi untuk jadi teman curhat agar saya bisa kembali produktif dalam bekerja" (wawancara 20 mei 2025)

6. Kolaborasi dengan Pimpinan Pesantren

Kepala sekolah bersinergi dengan pengasuh pesantren dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada pembentukan karakter guru. Penguatan nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab menjadi perhatian utama dalam pengambilan keputusan.

Pimpinan pesantren (dalam hal ini pengasuh pondok) berperan sebagai figur sentral yang dihormati dan dijadikan panutan oleh seluruh warga sekolah, termasuk para guru. Kepala sekolah secara aktif menjalin komunikasi dan koordinasi dengan pengasuh pesantren dalam merancang program pembinaan spiritual, penguatan karakter, serta kebijakan moral yang membentuk kultur profesionalisme guru.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala yayasan yang sekaligus sebagai pengasuh pesantren, KH. Alvan Fathoni menyatakan:

"Kita memandang guru sebagai bagian dari keluarga besar pesantren. Maka sudah menjadi tanggung jawab kita untuk ikut membina. kepala sekolah biasanya selalu berkoordinasi pada saya agar guru bisa menjadi teladan dalam ilmu dan akhlak." (Wawancara dengan KH. Alvan Fathoni, Pengasuh Pesantren Nurul Ulama, 24 mei 2025)

Lebih lanjut, beliau juga menekankan pentingnya penyatuan visi antara kepala sekolah dan pesantren:

"Kalau hanya mengandalkan pelatihan-pelatihan formal, guru bisa cakap mengajar. Tapi tanpa hati yang bersih, ikhlas, dan sabar, dia tidak akan jadi guru yang mendidik. Di sinilah pesantren hadir, untuk memperkuat hati itu." (ibid.)



Gambar 4.10Pengarahan pada dewan guru oleh pengasuh

4.3 Pembahasan

Pembahasan ini disusun berdasarkan tiga fokus tujuan penelitian, dengan pendekatan analisis tematik, mengaitkan pola-pola yang muncul, kategori-kategori dominan, dimensi konseptual yang berkembang, serta keterkaitannya terhadap teori sebelumnya.

4.3.1 Konsep Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Temuan lapangan mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru di SMP Nurul Ulama Tenggarang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual pesantren yang telah menjadi kultur institusional. Nilai spiritual ini tidak hanya menjadi fondasi normatif, tetapi juga terimplementasi dalam praktik keseharian melalui program pembinaan keagamaan rutin, seperti istighotsah, pengajian kitab kuning, dan shalat berjamaah. Hasil wawancara dengan informan kunci menguatkan bahwa internalisasi nilai-nilai pesantren menjadi mekanisme utama dalam membentuk karakter dan etos kerja guru.

Selain itu, dimensi keteladanan juga menonjol dalam proses pengembangan SDM, di mana kepemimpinan kiai dan guru senior memainkan peran strategis dalam menjadi role model bagi guru-guru muda. Sikap disiplin, tanggung jawab, serta kesederhanaan yang ditunjukkan oleh pimpinan menjadi sumber inspirasi yang kuat dan turut membentuk kultur profesionalisme yang khas di lingkungan SMP Nurul Ulama Tenggarang.

Dengan demikian, pengembangan SDM tidak dilakukan melalui pendekatan struktural semata, tetapi secara kultural dan spiritual, menjadikannya selaras dengan karakteristik pesantren yang menekankan nilai moral, akhlak, dan pengabdian.



Gambar 4.1 Konsep pengembangan SDM berbasis nilai spiritual pesantren di SMP...

Lebih jelas gambar 4.1 di atas diperkuat penjelasan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1 Konsep Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren

Kategori	Pola Praktik Lapangan	Dimensi Konseptual
Pembiasaan Ibadah Harian	Salat berjamaah, tadarus pagi, zikir rutin	Disiplin spiritual dan karakter
Internalisasi Nilai Akhlak	Keikhlasan, amanah, kesederhanaan dalam mengajar	Moralitas sebagai basis profesionalisme
Musyawarah & Kolektivitas	Rapat guru, forum musyawarah, pengambilan keputusan kolektif	Tanggung jawab sosial dan ukhuwah kerja

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Interpretasi dari pola ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dimaknai sebagai kecakapan mengajar, tetapi juga integritas moral dan keikhlasan dalam menjalankan tugas. Temuan ini memperkuat pendekatan Human Capital Spiritual, bahwa spiritualitas dalam organisasi dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan integritas. (Qutni et al. 2021)

Penguatan terhadap konsep ini juga terdapat dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11:

"يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ"۝

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat."

Ayat ini menekankan bahwa spiritualitas dan keilmuan merupakan dua unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dalam pengembangan SDM guru. Artinya individu yang memiliki spiritualitas/iman yang kuat disertai dengan pengetahuan yang luas akan memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitasnya dalam kehidupan.

4.3.2 Implikasi Pengembangan SDM Berbasis Nilai Spiritual Pesantren dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis nilai-nilai spiritual pesantren memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk profesionalisme guru, khususnya di lingkungan SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso. Dalam perspektif pendidikan Islam, guru tidak hanya dipandang sebagai pengajar (mu'allim), tetapi juga sebagai pendidik (murabbi), pembimbing spiritual (mursyid), dan teladan moral (uswah hasanah). Oleh karena itu, pendekatan pengembangan SDM di lembaga pesantren tidak cukup hanya mengedepankan aspek akademik dan pedagogik, tetapi harus berpijak pada basis nilai-nilai spiritual yang kokoh.

Profesionalisme guru yang diidealkan tidak semata-mata dilihat dari indikator administratif atau formalitas sertifikasi, tetapi lebih mendalam pada etos kerja, integritas pribadi, akhlak mulia, dan orientasi pengabdian yang dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Hal ini sejalan dengan konsep *ta'dib* dalam pendidikan Islam, yaitu proses internalisasi nilai yang mencakup pembentukan akhlak, spiritualitas, dan kompetensi secara seimbang.

Di pesantren, nilai-nilai seperti keikhlasan (ikhlas) menjadi unsur utama yang menjiwai setiap aktivitas pengajaran. Guru yang ikhlas tidak terikat pada penghargaan duniawi, tetapi bekerja dalam bingkai pengabdian. Ini memberi dampak psikologis yang besar dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan seperti keterbatasan fasilitas, tekanan administrasi, dan kompleksitas karakter siswa.

Nilai tawadhu' (rendah hati) mengajarkan bahwa guru harus mampu menempatkan dirinya secara proporsional, tidak merasa lebih tinggi dari murid ataupun kolega. Dalam praktiknya, tawadhu' menciptakan hubungan pedagogis yang bersifat humanistik, di mana interaksi guru dan siswa berlangsung dalam suasana kasih sayang, penghargaan, dan saling percaya. Guru tidak menjadi otoriter, tetapi menjadi pembimbing yang bersahabat.

Amanah (tanggung jawab) menjadi ruh dalam profesionalitas seorang guru. Guru tidak hanya menjaga integritas dalam tugas administratif dan mengajar, tetapi juga dalam mendidik akhlak siswa, menjaga rahasia lembaga, dan menjadi representasi moralitas Islam di tengah masyarakat. Guru yang amanah dipercaya oleh siswa, wali murid, dan masyarakat sebagai figur yang dapat diandalkan dalam membina generasi muda.

Keteladanan (uswah) merupakan bentuk tertinggi dari transfer nilai dalam pendidikan Islam. Pesantren membentuk guru agar tidak hanya menyampaikan ajaran, tetapi juga menjadi perwujudan dari ajaran tersebut dalam kehidupan nyata. Keteladanan guru dalam disiplin waktu, kesederhanaan hidup, sopan santun, dan komitmen spiritual menjadi faktor utama dalam menginternalisasi nilai-nilai Islam ke dalam jiwa peserta didik.

Adapun istiqamah (konsistensi dalam kebaikan) adalah cermin dari kedewasaan spiritual seorang guru. Konsistensi dalam menjalankan tugas pendidikan, menjaga lisan, bersikap adil, dan menghadapi cobaan menjadi tolok ukur kematangan profesional guru dalam perspektif pesantren. Seorang guru yang istiqamah tidak mudah tergoda oleh kepentingan sesaat, dan tetap menjalankan peran pendidik dalam berbagai kondisi dengan komitmen yang kuat.

Dalam pendekatan kualitatif berbasis studi kasus ini, pengamatan terhadap guru-guru di SMP Nurul Ulama menunjukkan adanya pola pembinaan yang sistematis dan konsisten melalui majlis ta'lim, pembinaan rohani, pembiasaan ibadah kolektif, serta keteladanan kiai dan ustadz senior. Ini membentuk kultur kerja yang berorientasi pada spiritualitas dan moralitas Islami, sehingga profesionalisme guru menjadi

sesuatu yang tumbuh dari dalam, bukan sekadar hasil pelatihan eksternal.

Kajian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual tidak bersifat abstrak atau utopis, tetapi dapat dioperasionalkan dalam strategi pengembangan SDM yang konkret. Hal ini diperkuat oleh teori *transformational leadership* dalam pendidikan Islam, di mana pemimpin (dalam hal ini kiai atau kepala sekolah) berperan sebagai pembentuk budaya dan nilai, bukan hanya pengelola teknis. Guru, dalam ekosistem pesantren, menjadi subjek transformasi, bukan hanya objek administratif.



Gambar 4.2 Diagram Integrasi Nilai Spiritual dalam Pengembangan SDM

Lebih jelas gambar 4.2 di atas diperkuat penjelasan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2 Implikasi Nilai-Nilai Spiritual terhadap Profesionalisme Guru

Nilai Spiritual	Implementasi dalam Kehidupan Guru	Dampak terhadap Profesionalisme
Keikhlasan	Mengajar dengan niat ibadah, tidak mengharapkan imbalan materi	Meningkatkan integritas dan dedikasi kerja
Tawadhu'	Rendah hati terhadap siswa dan sesama guru	Memperkuat kolaborasi dan suasana kerja harmonis

Amanah	Tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap tugas	Menumbuhkan kepercayaan dari siswa dan masyarakat
Keteladanan	Menjadi contoh akhlak dan disiplin	Menjadi panutan bagi siswa dalam kehidupan sehari-hari
Istiqamah	Konsisten dalam etika dan komitmen mengajar	Menjaga keberlanjutan mutu pendidikan

Sumber: data penelitian diolah, 2025

Gambar 4.2 menunjukkan model hubungan antara nilai-nilai spiritual inti pesantren dan penguatan profesionalisme guru. Nilai-nilai ini terintegrasi membentuk kerangka sikap dan tindakan yang mendukung guru dalam menjalankan peran strategisnya.

Dengan demikian, pendekatan pengembangan SDM berbasis nilai spiritual di pesantren tidak hanya relevan dalam konteks religius, tetapi juga efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru secara menyeluruh. Hal ini memperlihatkan bahwa spiritualitas bukan sekadar dimensi pribadi, tetapi dapat dioperasionalkan menjadi kekuatan institusional dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas.

4.3.3 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Berbasis Nilai Spiritual Pesantren.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk dan mengarahkan budaya kerja para guru agar selaras dengan nilai-nilai spiritual khas pesantren. Di SMP Nurul Ulama Tenggarang, kepala sekolah bertindak tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin spiritual yang menjadi teladan dan pembimbing bagi guru-guru dalam menjalankan tugas kependidikannya. Berdasarkan hasil temuan lapangan, strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis nilai spiritual pesantren mencakup tiga bentuk pendekatan utama, yakni pembiasaan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan sehari-hari,

keteladanan moral, dan pemberdayaan guru melalui pendekatan spiritual dan reflektif.

Kepala sekolah secara konsisten membangun atmosfer religius melalui berbagai kegiatan rutin yang bernuansa spiritual, seperti pelaksanaan salat berjamaah sebelum dan sesudah pembelajaran, pembacaan dzikir dan doa pagi, serta kultum (kuliah tujuh menit) yang dilakukan secara bergiliran oleh guru dan siswa. Aktivitas-aktivitas ini tidak hanya mempererat hubungan antar warga sekolah, tetapi juga menanamkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan guru merupakan bagian dari ibadah. Kebiasaan tersebut menjadi bagian dari proses internalisasi nilai-nilai pesantren yang menjiwai seluruh aktivitas profesional guru. Dengan demikian, profesionalisme guru tidak hanya diukur dari kompetensi pedagogik dan administratif, tetapi juga dari kualitas spiritual dan akhlak yang menyertainya.

Selain membiasakan nilai-nilai spiritual, kepala sekolah juga menjalankan perannya sebagai figur teladan. Dalam praktik kepemimpinannya, kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai Islam melalui sikap dan perilaku sehari-hari. Ia secara konsisten menjadi imam dalam salat berjamaah, hadir lebih awal dibandingkan guru-guru lain, serta menunjukkan tutur kata yang santun dan sikap yang rendah hati. Sikap keteladanan ini menjadi model nyata bagi para guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan instruksi, melainkan menghadirkan teladan hidup yang dapat ditiru, sehingga guru merasa terinspirasi untuk menyesuaikan perilaku dan etos kerjanya. Hal ini sejalan dengan prinsip *uswah hasanah* sebagaimana disebut dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 21, yang menyatakan bahwa dalam diri Rasulullah terdapat teladan yang baik bagi orang-orang yang beriman. Keteladanan yang konsisten dari kepala sekolah menjadi kekuatan simbolik dan spiritual yang mendorong transformasi sikap kerja guru ke arah yang lebih profesional dan bermakna.

Strategi lainnya adalah pemberdayaan guru melalui pendekatan spiritual dan reflektif. Kepala sekolah secara aktif

menginisiasi pembinaan rohani yang bersifat rutin dan berkesinambungan, seperti kajian keislaman, forum dialog nilai, dan mentoring personal antara guru dan kepala sekolah. Dalam kegiatan ini, guru tidak hanya didorong untuk meningkatkan kompetensi mengajarnya, tetapi juga diajak untuk merefleksikan makna spiritual dari tugas-tugas profesinya sebagai pendidik. Pendekatan reflektif ini memungkinkan guru menyadari bahwa mendidik bukan sekadar aktivitas rutin, tetapi juga bentuk amanah dan pengabdian. Kepala sekolah menggunakan pendekatan musyawarah, bukan instruksi sepihak, sehingga tercipta relasi yang hangat dan saling menghormati. Dengan begitu, guru merasa dihargai dan diberdayakan, serta terdorong untuk tumbuh dalam suasana yang kondusif secara spiritual dan profesional.

Ketiga strategi di atas membentuk suatu pola kepemimpinan yang bersifat transformasional, di mana kepala sekolah tidak hanya mengatur, tetapi menginspirasi. Pendekatan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio, yang menekankan pentingnya idealized influence (keteladanan), inspirational motivation (motivasi nilai), dan individualized consideration (pembinaan personal). Temuan ini juga memperluas pendekatan pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, dengan menempatkan spiritualitas sebagai pondasi utama dalam peningkatan profesionalisme guru.



Gambar 4.3 strategi kepala sekolah

Lebih jelas gambar 4.3 di atas diperkuat penjelasan dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3 Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

No	Strategi	Bentuk Implementasi	Dampak terhadap Profesionalisme Guru
1	Pembiasaan Spiritual	Salat berjamaah, kultum, dzikir bersama	Disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja meningkat
2	Keteladanan Moral	Kepala sekolah menjadi contoh akhlak dan etos kerja	Guru meniru dan menyesuaikan diri secara moral
3	Pemberdayaan Spiritual	Kajian rutin, mentoring, refleksi nilai	Guru memahami tugas sebagai amanah spiritual

Sumber: Data penelitian diolah, 2025

Temuan ini berkesesuaian dengan teori Transformational Leadership (Agazu et al. 2025), yang menjelaskan bahwa pemimpin efektif adalah yang mampu menginspirasi dan memotivasi dengan visi serta memberi contoh nyata. Dalam konteks pesantren, pemimpin seperti itu menekankan pada nilai-nilai keteladanan, amanah, dan keikhlasan.

QS. Al-Ahzab: 21 menjadi penguat dari strategi kepemimpinan berbasis spiritual:

"لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ"

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu...”

Kepemimpinan kepala sekolah yang mencerminkan nilai kenabian (uswah hasanah) terbukti mampu membentuk guru-guru yang profesional tidak hanya secara teknis, tetapi juga spiritual dan moral. Maka seorang kepala sekolah haruslah menjadi sosok pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi lingkungannya.

Dari keseluruhan temuan, dapat dirumuskan bahwa profesionalisme guru dalam konteks pesantren berkembang melalui proses internalisasi nilai spiritual, pemberdayaan berbasis keikhlasan, dan kepemimpinan keteladanan. Profesionalisme guru di lingkungan pesantren tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis dalam mengajar, tetapi dibentuk secara menyeluruh oleh tiga unsur utama, yaitu spiritualitas, pemberdayaan, dan keteladanan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai spiritual pesantren di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso dilakukan secara menyeluruh melalui pembiasaan nilai-nilai religius seperti salat berjamaah, pengajian, dan pembinaan akhlak. Nilai-nilai pesantren seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan tawadhu menjadi fondasi dalam membentuk profesionalisme guru. Pengembangan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga membangun karakter dan integritas guru.
2. Implikasi dari pengembangan SDM berbasis nilai spiritual pesantren secara nyata membentuk profesionalisme guru di SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso. Profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga ditopang oleh nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, tawadhu', amanah, keteladanan, dan istiqamah.
3. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru berbasis nilai spiritual pesantren diwujudkan melalui tiga hal utama: internalisasi budaya organisasi yang religius, keteladanan dalam kepemimpinan, serta pelatihan profesional yang berorientasi pada nilai-nilai Islam. Strategi ini secara signifikan memengaruhi semangat kerja dan konsistensi guru dalam menjalankan tugas secara profesional.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan kepemimpinan pendidikan berbasis nilai spiritual. Temuan ini

memperkaya teori pengembangan SDM dengan mengintegrasikan pendekatan spiritual pesantren sebagai dimensi penting dalam membentuk profesionalisme guru.

Selain itu, hasil ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional dan spiritual yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai moral, keteladanan, dan motivasi dari dalam diri (intrinsik) yang ditanamkan oleh pemimpin.

5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, temuan ini dapat dijadikan sebagai model dalam pembinaan guru di sekolah-sekolah berbasis pesantren maupun sekolah umum yang ingin menerapkan pendekatan nilai spiritual dalam manajemen sumber daya manusianya. Kepala sekolah dan yayasan pendidikan dapat mengadaptasi strategi pembinaan berbasis spiritual, seperti pelatihan akhlak, mentoring keagamaan, dan penguatan budaya kerja religius untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

5.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Fokus penelitian terbatas pada satu lokasi studi kasus, yakni SMP Nurul Ulama Tenggarang Bondowoso. Hal ini membatasi generalisasi hasil ke lembaga lain dengan karakteristik berbeda.
2. Pendekatan kualitatif tidak menjangkau pengukuran kuantitatif terhadap peningkatan profesionalisme guru, sehingga hasil hanya bersifat deskriptif dan interpretatif.
3. Waktu pengumpulan data yang terbatas menyebabkan beberapa kegiatan sekolah tidak dapat diobservasi secara menyeluruh, khususnya kegiatan informal yang berkaitan dengan pembentukan nilai spiritual guru di luar jam sekolah.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Untuk Lembaga Pendidikan: Sekolah-sekolah berbasis pesantren dapat mengembangkan sistem pembinaan guru yang lebih terstruktur dengan menekankan nilai-nilai spiritual sebagai inti pembentukan profesionalisme. Pelatihan reguler dan evaluasi nilai spiritual dapat menjadi bagian dari sistem penjaminan mutu sekolah.
2. Untuk Kepala Sekolah dan Yayasan: Perlu terus mendorong kepemimpinan berbasis keteladanan dan nilai Islam dalam membentuk kultur kerja yang positif. Kepala sekolah sebaiknya menjadi figur teladan yang mengintegrasikan spiritualitas dalam pengambilan keputusan dan manajemen SDM.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk memperluas lokasi penelitian agar dapat dibandingkan antar lembaga yang berbeda karakteristiknya. Penelitian kuantitatif juga dapat dikembangkan untuk mengukur pengaruh langsung nilai spiritual terhadap peningkatan kinerja guru secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadin, Balya Ziaulhaq. 2024. "Dismantling the Relationship between Kiai and Santri : A Critical Review of the Social and Cultural Dynamics of Pesantren in East Java." *Journal of Research and Thought on Islamic Education (JR)* 7 (2): 153–85.
- Aditya, Edryan, Maulana Haikal, and Rafli Darma Putra. 2024. "STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MANAJEMEN SDM DI ERA GLOBAL." *ELESTE : Economic Learning Experience & Social Thinking Education Journal* 4 (2): 151–59.
- Agazu, Biniam Getnet, Chalchissa Amentie Kero, and Kenenisa Lemi Debela. 2025. "Transformational Leadership and Firm Performance: A Systematic Literature Review." *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 14 (1). <https://doi.org/10.1186/s13731-025-00476-x>.
- Armedi, Rama, Satria Sodikin, and A Nurul Kawakip. 2024. "TRADISI ILMIAH DAN PENDIDIKAN ISLAM: INTEGRASI ILMU PENGETAHUAN DENGAN NILAI-NILAI SPIRITUAL." *Jurnal Kependidikan Islam* 14 (2): 197–206. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2024.14.2.197-206>.
- Aslamiyah, Nurul, and Rifai Abun. 2023. "Profesionalisme Guru Sebuah Tuntutan Dalam Era Perubahan Sebagai Wujud Penguatan Manajemen Pendidikan Islam." *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Islam* 07 (01): 12–24.
- Bratton, John, and Jeffrey Gold. 2017. *Human Resource Management: Theory and Practice*. MACMILLAN PRESS LTD. <https://doi.org/10.12737/1711-1>.
- Dewi, Novi Rina, Muhammad Khoirul Umam, and Muhammad Zidni Khoiron. 2025. "Analisis Kendala Dan Alternatif Solusi Andragogi Dalam Praktikum Mengajar Pada Program Studi Ekonomi Syariah" 3 (1): 207–21.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. *Journal of Chemical Information and Modeling*. Vol. 53. [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf).
- Fitrah, Anggun Diva, Amaliyah Nur Azizah, Lutfi Fadila Loviana, Vivi Fadhilatul Rofiqoh, and Sutarto. 2025. "Pengembangan Sikap Profesional Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, Dan Sosial." *Jurnal Ilmiah WahanaPendidikan* 11 (6): 36–41.
- Gary Dessler, and B Varrkey. 2017. *Human Resource Management by*

- Gary Dessler 15th-Ed. <http://www.pearsonmylabandmastering.com>.
- Haidar, Ali, Mizanul Hasanah, and Muhammad Anas Ma`arif. 2023. "Educational Challenges to Human Resource Development in Islamic Education Institutions." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (4): 366–77. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>.
- Hasan, Muhammad, Acai Sudirman, Indarta Priyana, Yullya Ramadonna, Rini Setiowati, Nurhidayati, Yuan Badrianto, et al. 2023. *HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (TEORI DAN APLIKASI). Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Ilyas. 2022. "Strategi Peningkatan Kompetensi Profesional Guru." *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran(JIEPP)* 2 (Nomor 1): 34–40.
- Irawan, S.Pd., M.M., M.SA. Farida Idayati, S.E., S.H. Henricus Yoki Camar Praskadinata, and M.TI. Fara Dina, S.E., M.E. Dr. Abdurohim, S.E., M.M. Nurrohmi Ambar Tasriastuti, S.T., S.M., M.M. Freddy Triono, M.Par. Efa Irdhayanti, S.E., M.M. Tati Sumarti Bisri, S.I.Ko. 2024. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*.
- Islami, Hani, fatika adelia Putri, and Zahrudin. 2025. "Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru." *Journal of Science and Social Research* 3 (2): 192–207.
- Jhon w.creswell, and j.david creswell. 2017. *RESEARCH DESINGN*.
- Juita, Dince Putri, Priya Priya, Mayang Azwardi, and Abhandamra. 2024. "Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan." *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5 (3): 3068–77. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>.
- Khairunnisa, Mila Vedita, Charles, and Andy Riski Pratama. 2024. "Guru Profesional Dalam Perspektif Al-Qur'andan UU NO 14 Tahun 2005 : Membangun Generasi Rabbani." *Education Achievement: Journal of Science and Research* 5 (3): 1–23.
- Lisdartina, and Rini Setyaningsih. 2021. "TEORI DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN." *Jurnal Pendidikan Islam* 6 (1): 1–10. <http://ejournal.sunan-giri.ac.id/index.php/al-ulya/index>.
- Maharani, Dinda, and Rahimah. 2023. "Sasaran Sikap Profesional Dan

- Pengembangan Sikap Profesional Keguruan.” *KITABAH: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah* 7 (1): 46–54.
- Mia, Yeni Gusmiati, and Sulastri. 2023. “Analisis Kompetensi Profesional Guru.” *Journal of Practice Learning and Educational Development* 3 (1): 49–55. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.93>.
- Michael, Armstrong. 2017. *Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited. https://www.researchgate.net/publication/350654148_International_Human_Resource_Management_System.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. 2019. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. SAGE Publications, Inc. Vol. 30. <https://doi.org/10.7748/ns.30.25.33.s40>.
- Musthan, Zulkifli. 2024. *KONSEP MANAJEMEN PENDIDIKAN & PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sustainability (Switzerland). Vol. 11. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Muzakki, Zubairi. 2022. “Teacher Morale and Professionalism: Study On Improving the Quality of Islamic Education.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11 (1): 339–52. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2170>.
- Naibaho, Dorlan, and Rostiar. 2025. “Pentingnya Kode Etik Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru.” *Jurnal Sains Student Research* 3 (1): 354–59.
- Pettalongi, Sagaf S, and Rusdin Rusdin. 2023. “PENGEMBANGAN BUDAYA PESANTREN BERPRESTASI DALAM PENANAMAN NILAI DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-ISTIQAMAH NGATABARU.” *Prosiding KajianIslam Dan Integrasi Ilmudi Era Society 5.0(KIIIES 5.0)* 0: 224–30.
- Prahesti, Winda Yuni, Ngarifin Shiddiq, Studi Pendidikan, Agama Islam, Artikel Info, Nilai-nilai Spiritual, Ziarah Rutin, Pondok Pesantren, Pesantren Al-madina Wonosobo, and Winda Yuni Prahesti. 2024. “MODEL PENANAMAN NILAI-NILAI SPIRITUAL MELALUI KEGIATAN ZIARAH RUTIN BAGI SANTRI PUTRI SMP PONDOK PESANTREN AL-MADINA WONOSOBO.” *JRPI: Jurnal Riset Pendidikan Indonesia* 4: 26–33.
- Pramono, Bayu, Euis Asyiah, and Enung Nugraha. 2025. “Modernization of Islamic Education in Indonesia Karel A Steenbrink ’ s Perspective Systematic Literature Review.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14

- (1): 369–78.
- quraish shihab. 2019. *Tafsir Al Misbah. Sustainability (Switzerland)*. Vol. 11.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Qutni, Darul, Kristiawan, Muhammad, and Yessi Fitriani. 2021. “Human Resource Management in Improving The Quality of Education.” *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2 (2): 354–66.
<https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>.
- Rahmawati, Eryn, Karyono Ibnu Ahmad, and Ahmad Suriansyah. 2019. “Relationship Between Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Teacher Performance Through Work Motivation As Intervening Variable in Islamic Elementary School in Banjarmasin, Indonesia.” *European Journal Of Education Studies* 11 (5): 145.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2583976>.
- Raymond A. Noe. 2020. *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.62207/m1g60e50>.
- Renanda, Reni, and Jamilus Jamilus. 2024. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8 (2): 254–64.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4027>.
- Rohani, syarifah nur Baiti, and Diana. 2023. “Profesionalisme Pendidik Di Era Global Dalam Pandangan Pendidikan Agama Islam.” *Pendidikan Islam Dan Sosial Agama* 02 (03): 2–4.
- Rohani, Syarifah Nurbaiti, and Diana. 2023. “Profesionalisme Pendidik Di Era Global Dalam Pandangan Pendidikan Agama Islam.” *Pendidikan Islam Dan Sosial Agama* 02 (03): 2–4.
- ROSID, MOH. HARUN AL. 2024. *MANAJEMEN SDM DALAM MENGEMBANGKAN MUTU MAHASISWA PERGURUAN TINGGI BERBASIS PESANTREN DI IAI AL QODIRI JEMBER DAN IAI SYARIFUDDIN LUMAJANG*.
- Rosid, Moh. Harun Al, Titiek Rohanah Hidayati, and Moh. Anwar. 2024. “The Chancellor’s Spiritual Leadership in Increasing Work Motivation of Lecturers and Employees.” *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2): 399–414.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v9i2.4980>.
- Sanusi, Darmawan, Andi Agustang, and Andi Muhammad Idkhan. 2021. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan

- Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang.” *Goverance and Politics (JGP)* 1 (2): 95–110.
- Sihombing, Revi, and Dorlan Naibaho. 2025. “PENTINGNYA PROFESIONALISME GURU DALAM PENDIDIKAN.” *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 2 (2): 11576–84. <https://publisherqu.com/index.php/pediaqu>.
- Siregar, Zulfikar ali buto. 2024. “Implikasi Metode Mentoring Halaqah Dalam Pembentukan Akhlak Siswa Madrasah Meskipun Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Formal Dari Tingkat Madrasah Ibtidaiyah Hingga Madrasah Aliyah Berupaya Mencapai Tujuan Pendidikan Islam , Banyak Siswa Yang Mengikuti.” *AHDAF: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2 (1): 39–54.
- sri utami, Imam Turmudi, and imrom fauzi. 2025. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Institusi Pendidikan Islam.” *JOURNAL SYNTAX IDEA* 7 (01): 61–80.
- Sugiyono. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Suryana, Edy, Alimron, and Sofyan. 2024. “NILAI-NILAI PENDIDIKAN TAUHID DALAM AL-QUR`ANSURAT AL-IKHLAS AYAT 1 SAMPAI 4 MENURUT TAFSIR IBNU KATSIR” 4 (2): 83–91.
- Sutiono, Dr. 2021. “Profesionalisme Guru.” *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam* 4 (2): 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>.
- Tasbih, m irfan, and Tuti Andriani. 2024. “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN : KONSEP, STRATEGI DAN MANFAAT” 12 (5): 1–23.
- Tulili, Ammalia, Dino, Asmendri, and Milyasari. 2025. “Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren.” *DIRASAH* 8 (1): 309–22.
- Ulfah, M. 2021. “Building Teacher Performance Based Islam Religious Values.” *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 1 (1): 9–17. <http://ojs.pseb.or.id/index.php/jmh/article/view/106>.
- Usman, Usman. 2023. “Sikap Profesional Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam.” *Inspiratif Pendidikan* 12 (1): 78–92. <https://doi.org/10.24252/ip.v12i1.37220>.
- Wardany, Septia Ayu, and Anis Sukmawati. 2024. “METODE PENDIDIKAN KARAKTER DI PONDOK PESANTREN UNTUK MENGEMBANGKAN NILAI-NILAI MORAL ISLAM.” *Proceedings of Annual Islamic Conference for Learning and Management* 1: 598–605.
- Yana, Hawwin huda, M abdun Jamil, Ari Arkanudin, Ahmad Mubaidilah, and M. latif Nawawi. 2024. “Peran Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Spiritual Siswa Melalui Pendidikan Agama Islam:

Pendekatan Fenomenologis.” *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 4 (3): 1–23.

Zachroh, Siti Apipah, and Elva Fahrur. 2024. “Profesionalisme Guru Dan Strategi Menghadapi Degradasi Moral Di Era Globalisasi.” *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education* 5 (23): 288–98. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i3.16632>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Muhammad Jangki Dausat
 NIM : 2311251035
 TTL : Bondowoso, 19 mei 1997
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
 Telp : 085213820076
 Alamat : Dsn. lumbung RT.22/RW.07 Desa
 bataan Kecamatan
 TenggarangKabupaten Bondowoso

Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/Perguruan Tinggi	Bidang Studi
SD	2003	2009	MI NU 2 Kradenan	
SMP	2009	2012	SMP NU Tenggarang	
MA	2012	2015	MA salafiah syafiiyah sukorejo	IPS
S1	2017	2021	Universitas Nurul Jadid	Hukum Keluarga Islam

Banyuwangi, 5 Juni 2025

Muhammad Jangki Dausat

NIM : 2111111095

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan

6/20/25, 4:57 PM

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK UIMSYA BLOKAGUNG ::

NAMA	MUHAMMAD JANGKI DAUSAT
NIM	2311251035
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN
ANGKATAN	20231
PROGRAM STUDI	S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERIODE	20242

No	Periode	Hari/Tgl Pertemuan	Catatan Pertemuan/Konsultasi PA	Keterangan
1	20242	20 Juni 2025	Konsultasi dan persetujuan Ujian Tesis	Mengecek kelengkapan tesis sebelum ujian, cek plagiasi dan persetujuan ACC Ujian Tesis
2	20242	11 Juni 2025	Pengecekan Plagiasi	Menjelaskan Pengecekan Plagiasi Turnitin dan paraprase dalam menghindari plagiasi
3	20242	31 Mei 2025	Konsultasi penyusunan abstrak tesis	Menjelaskan teknis penyusunan abstrak tesis
4	20242	27 Mei 2025	Konsultasi Bab V Kesimpulan tesis	Menjelaskan penyusunan bab V kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah/tujuan dan hasil pembahasan
5	20242	13 Mei 2025	Konsultasi penyusunan pembahasan dalam tesis	Menjelaskan pembahasan berdasarkan teori utama yang dijadikan landasan teori penelitian
6	20242	04 Mei 2025	Konsultasi penyusunan hasil penelitian dalam tesis	Menjelaskan cara penyusunan hasil penelitian berdasarkan data penelitian yang diperoleh
7	20242	28 April 2025	Konsultasi Bab IV Hasil dan pembahasan tesis	Menjelaskan cara penyusunan dan penyajian hasil wawancara dalam bab IV
8	20242	23 April 2025	Konsultasi Penyusunan Pedoman Wawancara	Menjelaskan cara penyusunan pedoman wawancara
9	20242	20 April 2025	Konsultasi prosedur pengumpulan data penelitian pasca seminar tesis	Menjelaskan proses pengumpulan data melalui tiga tahapan observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi
10	20242	09 Maret 2025	Finalisasi proposal Tesis untuk seminar	Mengecek kelengkapan tesis sebelum diseminarkan
11	20242	26 Januari 2025	Konsultasi BAB III, metode penelitian dalam penelitian kualitatif	Menjelaskan metode penelitian dalam penelitian kualitatif untuk Tesis
12	20242	05 Januari 2025	Konsultasi Bab II, Kajian Teori	Menjelaskan penyusunan kajian teori berdasarkan grand theory dan pendukungnya berdasarkan tema penelitian
13	20242	29 Desember 2024	Konsultasi BAB I, research background	Menjelaskan penyusunan research background dalam penelitian kualitatif untuk tesis
14	20242	15 Desember 2024	Acc Judul Penelitian	Menjelaskan judul penelitian scope MPI
15	20242	24 November 2024	Konsultasi Judul Penelitian Tesis	Menjelaskan sistematika proposal kualitatif prodi MPI

Lampiran 2 Surat keterangan telah melakukan penelitian



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
SMP NURUL ULAMA
 KECAMATAN TENGGARANG KABUPATEN BONDOWOSO
 Jl. Raya Pakisan 341 Desa Bataan Kec. Tenggarrang Kab. Bondowoso
 Kode Pos 68281 HP: 082315555343 Email:
nurululama2007@gmail.com

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 431/SMPNU/VI/2025

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Sekolah SMP Nurul Ulama Tenggarrang Bondowoso menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Jangki Dausat

NIM : 2311251035

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

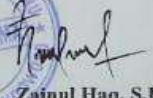
Mahasiswa : Universitas KH. Muhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi

Benar telah melaksanakan penelitian di SMP Nurul Ulama Tenggarrang Bondowoso, dalam rangka penyusunan penulisan Tesis dengan judul "PEGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA BERBASIS NILAI SPIRITUAL PESANTREN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU (STUDI KASUS DI SMP NURUL ULAMA TENGGARANG BONDOWOSO)"

Dengan surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bondowoso, 09 Juni 2025

Kepala Sekolah,



Zainul Haq, S.Pd.I

Lampiran 3 Surat keterangan bebas plagiasi maksimal 25% dari fakultas

ftk iaida m jangki dausat.docx

Medical Study - No repository 038
Medical studies
Herat University

Document Details

Submission ID
13281574752

Submission Date
Jun 21, 2025, 11:15 AM GMT+4:30

Download Date
Jun 21, 2025, 11:19 AM GMT+4:30

File Name
m_jangki_dausat.docx

File Size
1.0 MB

63 Pages
12,133 Words
84,244 Characters

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

21% Internet sources
10% Publications
9% Submitted works (Student Papers)

Lampiran 4 pedoman wawancara

No.	Informan	Fokus Wawancara	Pertanyaan Pokok	Indikator/Sub Pertanyaan
1	Kepala Sekolah: Zainul Haq, S.Pd.I	Konsep dan strategi pengembangan SDM guru berbasis nilai spiritual pesantren	- Bagaimana konsep pengembangan SDM guru di SMP Nurul Ulama? - Bagaimana penerapan nilai-nilai pesantren dalam pengembangan SDM?	- Perumusan visi-misi SDM - Bentuk program pembinaan guru - Integrasi nilai-nilai spiritual (kejujuran, keteladanan, dsb.) - Peran kepala sekolah sebagai teladan
2	Guru: Nazil Faradesi, S.E.	Persepsi dan pengalaman guru dalam pengembangan SDM berbasis spiritual pesantren	- Apa pengalaman Anda dalam mengikuti program pengembangan profesionalisme? - Bagaimana nilai-nilai spiritual mempengaruhi sikap dan kinerja Anda sebagai guru?	- Bentuk pelatihan/pembinaan yang diikuti - Penerapan nilai-nilai pesantren (ikhlas, tawadhu', disiplin) - Dukungan kepala sekolah dan yayasan - Perubahan dalam profesionalisme
3	Ketua Yayasan: Dr. KH. Alvan Fathony, M.H.I.	Peran yayasan dalam menjembatani nilai pesantren dan pendidikan formal	- Apa visi yayasan dalam pengembangan pendidikan berbasis pesantren? - Bagaimana yayasan mendukung peningkatan kualitas guru?	- Perumusan kebijakan berbasis spiritual - Kolaborasi pesantren dan sekolah - Bentuk dukungan yayasan untuk guru (pelatihan, motivasi, keteladanan) - Prinsip-prinsip pesantren yang dijaga

Lampiran 5 transkrip wawancara

Informan	Tanggal/Waktu	Pertanyaan	Jawaban
Zainul Haq, S.Pd.I (Kepala Sekolah)	20 Mei 2025 / 19.00 WIB	Bagaimana konsep pengembangan SDM guru yang diterapkan di SMP Nurul Ulama Tenggara?	Kami menyusun program pengembangan guru yang tidak hanya fokus pada kompetensi pedagogik, tetapi juga spiritualitas. Nilai seperti keikhlasan, disiplin, dan tanggung jawab menjadi inti dalam pembinaan guru.
Zainul Haq, S.Pd.I (Kepala Sekolah)	20 Mei 2025 / 19.00 WIB	Bagaimana penerapan nilai-nilai spiritual pesantren itu dilakukan dalam keseharian?	Kami mulai dari rutinitas seperti shalat berjamaah, pengajian, hingga pembiasaan sikap ta'dzim kepada guru dan ulama. Guru harus menunjukkan akhlak mulia sebagai panutan.
Nazil Faradesi, S.E. (Guru)	20 Mei 2025 / 10.00 WIB	Apa pengalaman Anda dalam mengikuti pengembangan profesionalisme di sekolah ini?	Saya mengikuti pembinaan rutin yang dipimpin kepala sekolah atau pengasuh pesantren. Kami diberi pelatihan metodologi dan juga diingatkan pentingnya menjaga niat karena mendidik adalah amanah.

Nazil Faradesi, S.E. (Guru)	20 Mei 2025 / 10.00 WIB	Bagaimana pengaruh nilai spiritual dalam keseharian Anda sebagai guru?	Sangat terasa. Saya membiasakan membaca doa sebelum mengajar dan mengingatkan siswa tentang niat mencari ilmu. Saya juga lebih sabar karena nilai tawadhu' dan ikhlas yang ditanamkan.
Dr. KH. Alvan Fathony, M.H.I (Ketua Yayasan)	24 Mei 2025 / 08.30 WIB	Bagaimana visi yayasan dalam pengembangan pendidikan berbasis pesantren?	Kami ingin sekolah ini mencetak siswa yang pintar dan berakhlak. Maka kami dorong integrasi antara pendidikan formal dengan nilai-nilai pesantren.
Dr. KH. Alvan Fathony, M.H.I (Ketua Yayasan)	24 Mei 2025 / 08.30 WIB	Apa dukungan konkret yayasan dalam pengembangan guru?	Kami sediakan pelatihan, insentif moral, dan spiritual. Guru diberi kesempatan mengikuti majelis taklim dan dievaluasi dari keteladanan serta kesungguhan menjalankan nilai pesantren.

Lampiran 6 Dokumentasi penelitian



wawancara dengan ibu nazil



wawancara dengan KH. Alvan Fathoni



kegiatan kultum pagi



Wawancara dengan kepala sekolah

Data Guru SMP Nurul Ulama Jumlah: 21 Guru (15 GTY dan 6 GTT)

N o	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Pendidika n Terakhir	Mata Pelajaran	Status Kepegawaia n
1	Iqbal Afandi, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidika n Matematik a	Matematik a	GTY
2	M. Hasan Basri, S.Ag.	Laki-laki	S1 Pendidika n Agama Islam	Pendidika n Agama Islam	GTY
3	Rahmat Hidayat, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidika n Olahraga	PJOK	GTY
4	Imam Syafi'i, S.Pd.I.	Laki-laki	S1 Pendidika n Agama Islam	Pendidika n Agama Islam	GTY
5	Hilda Mutmainna h, S.Pd.	Perempua n	S1 Bimbingan Konseling	Bimbingan Konseling (BK)	GTY
6	Nazil Faradesi, S.Pd.	Perempua n	S1 Pendidika n IPS	IPS	GTY
7	Moch. Ridwan, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidika n Bahasa Arab	Bahasa Arab	GTY
8	Junaidi, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidika n Jasmani	PJOK	GTY
9	Ubaidillah, S.Pd.I.	Laki-laki	S1 Pendidika n Agama Islam	Pendidika n Agama Islam	GTY
10	Aminatus Sa'diyah, S.Pd.	Perempua n	S1 Pendidika n Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	GTY
11	Laili Mahmudah, S.Pd.	Perempua n	S1 Pendidika n Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	GTY

12	Choirul Anwar, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidikan IPA	IPA	GTY
13	Arif Rahman, S.Pd.	Laki-laki	S1 Pendidikan IPS	IPS	GTY
14	Farida Hanim, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Seni	Seni Budaya	GTY
15	Nur Aini, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	GTY
16	Luluk Mufidah, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan IPS	IPS	GTT
17	Fitri Wahyuni, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Seni	Seni Budaya	GTT
18	Syaiful Anam, S.Pd.	Laki-laki	S1 Fisika	IPA	GTT
19	Rizki Amalia, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	GTT
20	Dedi Wahyudi, S.Kom.	Laki-laki	S1 Teknik Informatika	TIK	GTT
21	Nur Hidayah, S.Pd.	Perempuan	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	GTT